SÉRIE A N° 50

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES POLITIQUES

LA PROTECTION LÉGALE DES EMPLOYÉS PRIVÉS

THÈSE pour le DOCTORAT

Présentée et soutenue

PAR

Pierre WEIL

JURY DE THÈSE :

Président : M. BEAUCOURT, professeur.

Suffragants : M. GEMAEHLING, professeur.
M. LAUFENBURGER, professeur.

LIBRAIRIE ISTRA

MAISON D'ÉDITION DE L'IMPRIMERIE STRASBOURGEOISE

PARIS (II^e^) 57, RUE DE RICHELIEU

ISTRA

STRASBOURG 15, RUE DES JUIFS

LA PROTECTION LÉGALE
des
EMPLOYÉS PRIVÉS

A MES PARENTS

SÉRIE A N° 50

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG
FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES POLITIQUES

LA PROTECTION LÉGALE DES EMPLOYÉS PRIVÉS

THÈSE pour le DOCTORAT

Présentée et soutenue

PAR

Pierre WEIL

JURY DE THÈSE :

Président : M. BEAUCOURT, professeur.
Suffragants : M. GEMAEHLING, professeur.
M. LAUFENBURGER, professeur.

LIBRAIRIE ISTRA
MAISON D'ÉDITION DE L'IMPRIMERIE STRASBOURGEOISE
PARIS (II^e^) 57, RUE DE RICHELIEU
ISTRA
STRASBOURG 15, RUE DES JUIFS

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

INTRODUCTION

On a souvent reproché à la jeune discipline qu'est la législation du travail de manquer d'unité et d'harmonie, d'être faite de notions empruntées au droit civil, au droit public, au droit pénal. Cette critique, à y réfléchir de près, peut se transformer en éloge. Presque tous nos Codes envisagent un citoyen, être abstrait, dans ses différentes manifestations juridiques. En cela, ils reflètent les idées de la Révolution qui, dans sa noble philosophie, pose les droits et les devoirs de l'homme, indépendamment du temps dans lequel il vit et de l'espace où il évolue. Mais, depuis lors, la société s'est réorganisée. Il est né des catégories de personnes tout à fait nouvelles, ayant chacune son éducation spéciale, sa mentalité bien à elle, sa conception du monde originale. Le droit, sous peine d'être trop général, trop vague, trop imprécis, a dû, nécessairement, se modeler sur ces données. Aussi, nous voyons, dès 1807, apparaître un droit spécial des commerçants. Les transformations économiques qui ont eu lieu, au cours du XIX^e^ siècle, et qui dominent la politique et le droit, ont fait apparaître le type moderne du salarié. Le travail salarié a acquis, dans nos sociétés, une importance telle, a soulevé des problèmes d'un intérêt si considérable, qu'un grand nombre de disciplines traditionnelles se sont groupées pour envi-

sager, étudier d'une manière nouvelle ce phénomène capital qu'est le travail. C'est la législation du travail.

Trop uniforme à ses débuts, elle n'a étudié que le travailleur abstrait, sans se rendre compte que, dans un monde où le nombre de salariés croît sans cesse, il apparaît des catégories sociales de travailleurs presqu'aussi dissemblables que les différentes classes d'hommes indépendants. Ces catégories ont souvent une existence passagère. L'évolution sociale modifie bien plus rapidement les bases économiques sur lesquelles elles sont construites que les principes se trouvant au fond du droit civil, non immuables certes, mais qui se sont très peu modifiés depuis le droit romain. Aussi, l'étude des problèmes juridiques soulevés par le travail d'une des catégories sociales de personnes du monde moderne a forcément un intérêt limité dans le temps.Mais elle cherchera à compenser cela par son désir de donner une image vivante du phénomène étudié, en s'efforçant de pressentir l'évolution législative future et à contribuer même à en poser les bases. Elle veut aussi montrer l'organisation professionnelle d'une fraction importante de la population qui, par son nombre et par la qualité de ceux qui la composent, occupe une place importante dans la cité.

Il en est ainsi d'une catégorie très importante de salariés, les employés. Les études, en ce qui les concerne, sont rares et anciennes, pour ne pas dire, dans notre pays, inexistantes. Ce qui explique, en partie, l'absence presque complète, en France, d'études sur les employés, c'est que le législateur ne les a nulle part définis, ne leur a accordé aucun statut spécial, comme

c'était le cas par exemple en Autriche. Aussi la notion d'employé est-elle restée, dans notre pays, assez vague, et il importera, dans la suite, de la définir très exactement. Le travail que nous allons entreprendre doit montrer que la législation du travail ne se borne pas, comme ont pu dire certains de ses détracteurs, à étudier des réglementations, mais qu'elle pénètre plus profondément dans l'étude des phénomènes en cherchant à déterminer des groupes de salariés, et à préciser les règles juridiques qui régissent leur activité professionnelle.

Qui sont-ils donc, les employés? quelle activité est la leur? Ce n'est pas ici le lieu de donner d'eux une définition juridique, mais plutôt de décrire leur activité, le milieu dans lequel ils évoluent. Ce sont, peut-on dire, ceux des salariés, collaborateurs les plus directs de l'employeur, ou, mieux encore, ses adjoints, ses représentants, dans les différents services de l'entreprise; les directeurs commerciaux, techniques ou financiers de l'entreprise, les ingénieurs, les employés techniques, enfin les employés de commerce. Ce sont aussi tous ceux qui participent à l'administration de l'entreprise: comptables, commis aux écritures, etc... Les employés s'opposent par là aux ouvriers qui, eux, exécutent le travail au lieu de le surveiller ou de le commander. Dans une usine, ces derniers s'occupent de la production des biens. Il existe, enfin, les domestiques attachés à la personne de leur maître.

Il y a donc, à n'en pas douter, une lacune dans nos études théoriques de législation du travail qu'il importe de combler. Alors que les traités de législation

industrielle étudient minutieusement les lois ouvrières, ils ne se préoccupent que d'une façon tout à fait insuffisante et accessoire de la catégorie juridique que nous envisageons.

Or, tant au point de vue numérique qu'au point de vue social, la place occupée par les employés est considérable.

Comparons les chiffres donnés par les statistiques les plus récentes dans les deux grands pays suivants: France et Allemagne. Disons tout de suite qu'à l'heure actuelle les documents statistiques sont encore fort incomplets sur les points que nous examinons. Très rares sont les pays qui, dans leurs recensements, classent les personnes actives en deux groupes: ouvriers et employés. Même lorsqu'une telle distinction est faite les chiffres ne sont que très rarement comparables. Cela s'explique aisément quand on sait que, dans beaucoup de pays, la définition juridique de l'employé est encore extrêmement vague. Aussi, les statisticiens rencontrent de très grandes difficultés quand ils essayent de recenser cette partie de la population active. De plus, il arrive souvent que, dans deux pays, la notion d'*employé* diffère profondément. Il s'en suit que les chiffres donnés pour la France et l'Allemagne ne le sont qu'à titre d'indication et se prêtent très mal à la comparaison. Il existe en France 2.700.000 employés suivant le recensement de 1921 (1/8 de la population active); en Allemagne, 5.300.000, suivant le recensement de 1925 (1/6 de la population active). Ce sont là des chiffres fort impressionnants.

Par ailleurs, le niveau moral, social, intellectuel de

cette partie de la population laborieuse est élevé. Elle occupe, dans la Cité d'aujourd'hui, une place importante. Nous verrons, dans les développements qui vont suivre, que, d'une situation misérable, grâce à son effort constant d'organisation collective, grâce aussi à l'instruction professionnelle qu'il s'est efforcé d'acquérir et de perfectionner sans cesse, l'employé moderne a atteint un niveau social élevé! C'est un homme dont l'instruction technique est souvent multiple et très approfondie. L'employé fixe et le commis-voyageur sont devenus la cheville ouvrière de l'entreprise commerciale et industrielle moderne.

Que l'on se rappelle le rôle considérable pour l'économie allemande joué par les voyageurs de commerce d'avant-guerre, qui, avec des méthodes propres, allaient à la conquête de la clientèle étrangère. Cette fonction est une des plus importantes de la maison de commerce, et, si le voyageur est sérieux et capable, il peut rendre de très grands services.

Or, il y a cinquante ans à peine, cette catégorie sociale était dans une situation extrêmement malheureuse. Née après la Révolution industrielle, elle a souffert très longtemps d'abus qui l'ont gravement menacée dans sa santé et dans son existence.

Il semblerait que cette situation dût retenir l'attention du législateur. Pour des raisons toutes spéciales, il n'en a rien été.

Très longtemps, celui-ci n'a pas connu, dans ses lois protectrices, les employés. C'est que, bien souvent, leur misère était cachée. Personne ne la mettait au jour. Cet état dura jusqu'en 1880. Frappé alors de la situa-

tion malheureuse des employés, le législateur français a édicté en leur faveur certaines lois. Bien souvent, il se contentait de les admettre au bénéfice de celles qui avaient été primitivement votées pour les ouvriers. Ce système est techniquement critiquable, car les besoins des employés sont souvent fort différents de ceux des ouvriers ou artisans. Aussi, le Parlement devra-t-il se décider à faire des lois spéciales en faveur des employés. Dès à présent, un certain nombre de textes, peu nombreux, il est vrai, s'appliquent à eux. Il est bien probable que, dans quelques années, cette législation s'enrichisse de conventions internationales préparées par le Bureau International du Travail.

Ce qui, en France, à l'heure actuelle, augmente encore l'intérêt que présente notre étude, c'est que la loi d'introduction des lois commerciales françaises du 1er juin 1924 a maintenu en Alsace et Lorraine certaines règles allemandes sur le contrat de travail des employés. Or, comme nous l'avons signalé, cette matière n'est pas réglementée par des prescriptions spéciales dans le reste de la France.

Il se pourrait donc que, s'inspirant des textes locaux maintenus, sans les adopter textuellement, le Parlement votât une loi réglementant le contrat de l'employé, applicable à toute la France. Dès le 29 novembre 1926, le premier pas dans cette voie a été fait par le dépôt, sur le bureau de la Chambre, d'une Proposition par M. Champetier de Ribes, réglementant toutes les questions relatives aux employés et constituant par là le véritable statut de leur fonction. Son vote serait hautement désirable pour apporter l'unité législative,

sur la base du progrès, dans tout le territoire, ce qui évite les conflits et les difficultés d'application.

Dans une première partie de notre travail, nous commencerons par faire un bref historique des employés modernes. Nous suivrons la naissance et l'activité de leurs associations avant et après la guerre, nous exposerons leurs revendications.

La seconde partie sera consacrée à l'étude des multiples questions soulevées par la protection des employés. Nous verrons quelles réformes, et elles sont encore nombreuses, restent à accomplir dans ce domaine.

PREMIÈRE PARTIE

Evolution du problème de la protection légale des employés privés jusque dans la période d'après-guerre.

La position théorique du problème

TITRE I. — Evolution du problème de la protection légale des employés privés jusque dans la période d'après-guerre.

CHAPITRE I

Période d'avant-guerre (1850-1914)

L'employé, tel que nous le concevons aujourd'hui, n'a guère existé, véritablement, antérieurement au milieu du XIX^e siècle. Il est bien évident que, dès avant cette époque, un grand nombre des fonctions qu'ils assument à l'heure actuelle existaient déjà. Mais ceux qui les remplissaient n'avaient généralement rien de commun, au point de vue de leur situation sociale, avec l'employé moderne, même pas le nom. A Rome, les hommes libres méprisaient le commerce. Ceux qui s'y livraient étaient surtout des esclaves, parfois des affranchis. A certaines époques du Moyen-Age, et dans des régions déterminées, le commerce était florissant. Que l'on songe à la Flandre, à Marseille, aux Républiques italiennes, à la Hanse. Or, le rôle de l'employé moderne était rempli par les compagnons des puissantes corporations de marchands. Ce sont, eux, les ancêtres directs des employés modernes. On constate, en étudiant leur statut, qu'il est en tous points semblable à celui de leurs collègues des corporations de métiers. Leur état, tout au moins dans le système cor-

poratif pur, n'était que passager puisqu'ils étaient appelés, presqu'à coup sûr, à devenir patrons eux-mêmes.

Ce système dura, en France, jusqu'à la nuit du 4 août 1789, qui vit l'abolition des maîtrises et jurandes. Cela fut rendu définitif par le Décret des 2 et 17 mars 1791.

Il faut, pour les raisons que nous dégagerons maintenant en détail, attendre jusque vers 1850 pour assister à la naissance de ce nouveau type de salarié : l'employé.

Etudions d'abord la période d'avant-guerre. C'est pendant ces soixante ans que la notion d'employé s'est précisée, que les besoins particuliers de cette catégorie sociale sont apparus. Les principes du statut légal, tels que, dans beaucoup de pays, ils ont été fixés après la guerre, ont été élaborés à cette époque.

SECTION I. — LES TRANSFORMATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES

§ 1. — Leur Histoire.

Le principe de la liberté du commerce et de l'industrie proclamé par la Révolution française devait avoir des conséquences très importantes. C'est cette idée, en effet, qui, lancée dans le monde du commerce et de l'industrie d'alors, permit une évolution économique telle qu'on n'en avait jamais vue.

Des puissances nouvelles apparurent. Rendue possible, par la liberté économique consacrée par la Ré-

volution, en France, poussée par un ensemble de circonstances que peut-être le hasard réunit ainsi, une révolution d'un genre autre que la première allait se produire qui, dans un demi-siècle, bouleverserait la face du monde. C'est la Révolution industrielle.

L'on peut dégager trois phénomènes qui ont joué le rôle le plus grand dans ce bouleversement:

1° Le développement des moyens de communication. L'interpénétration économique des peuples était, au XVIII^e siècle, très limitée. En effet, les moyens de communication, trop rudimentaires alors, ne permettaient pas l'extension du marché. Grâce à l'invention des chemins de fer, aux progrès des constructions navales, le marché économique, de national et européen, allait vite devenir international et mondial.

2° Les découvertes scientifiques, faites à la fin du XVIII^e siècle, commencent à trouver une large utilisation industrielle: invention de la machine à vapeur, apparition de la filature mécanique, de l'électricité, qui ont pour conséquence le machinisme. La production en masse s'introduisit dans toutes les branches de l'industrie ayant, comme conséquence, un abaissement considérable du coût de production et du prix de vente.

3° Finalement, il y eut un fait capital qu'on ne peut passer sous silence, et qui nous intéresse plus particulièrement, puisqu'il eut une influence décisive sur la formation de la classe sociale que nous étudions, les employés. Ce phénomène, caractéristique du XIX^e siècle, c'est la croissance de la population. Celle-ci a, en effet, doublé. Ainsi, la France, de 27 millions d'habi-

tants en 1811, a passé à 39 millions en 1914, et elle est loin d'être le pays où la population a augmenté le plus pendant ces 110 ans. Parallèlement à ce phénomère, un autre s'est produit, qui est, lui, la cause directe de la formation de la classe nouvelle des employés: LA CONCENTRATION URBAINE.

Attirée par une vie qu'elle croyait plus facile, plus attrayante qu'à la campagne, une partie de la population vient se fixer dans les villes. On assiste alors, dans un temps relativement court, à la formation de très grandes villes. En France, en 1800, il y avait trois villes de plus de 100.000 habitants (Paris, Lyon, Marseille); en 1921, il y en avait 15.

Cette concentration urbaine allait avoir comme conséquence une transformation complète du commerce. S'inspirant des procédés qui avaient si bien réussi dans l'industrie, trouvant en face de lui un marché d'une importance inconnue jusqu'alors, le négoce allait inaugurer des méthodes toutes nouvelles.

Nous assistons, en effet, à un mouvement important de concentration commerciale se présentant sous la forme, aujourd'hui bien connue du grand magasin, du magasin à succursales multiples, du bazar, de la coopérative.

Le grand magasin de détail était un type d'organisation tout à fait nouveau, bien qu'il ait fait son apparition à Paris dès le règne de Napoléon Ier, avec « la Fille mal gardée », le « Diable boîteux », le « Masque de Fer », les « Deux Magots ». Mais, c'est seulement vers le milieu du XIXe siècle qu'il prend son essor définitif. Le « Printemps » est fondé en 1845; le « Bon

Marché » en 1852; le « Louvre » en 1855. A Londres, « Whiteley » et « Robinson » sont un peu postérieurs à 1860. Dans toutes les grandes villes, des entreprises de ce genre apparaissent. Parallèlement à ces magasins de détail se sont créées d'importantes maisons de gros. D'autre part, les fabriques, en se concentrant, avaient formé de vastes combinaisons pourvues d'organes administratifs très importants; là aussi, les employés d'administration apparaissent nombreux.

Ce sont les transformations que l'on vient d'esquisser qui ont créé l'employé moderne. On a pu dire, à juste titre, qu'avant 1850, la classe des employés n'existait pas. Cette affirmation n'est que très légèrement exagérée. Peut-on faire une comparaison d'une part entre les quelques aides que prenait le boutiquier, le détaillant d'alors, et, d'autre part, cette population de commis, comptables, sténographes, vendeurs, demoiselles de magasins, voyageurs, etc., faisant partie de l'organisme commercial d'aujourd'hui.

Chaque matin, dans les grandes villes, on peut voir, venant des faubourgs ou des quartiers populeux, de noires colonnes d'employés qui se dirigent vers d'immenses édifices, tels des Ministères, où ils doivent rester jusqu'au soir, dans l'air vicié par les produits les plus divers.

La classe des employés s'est trouvée grossie de plus en plus pour différentes raisons. Beaucoup de jeunes gens, vu l'encombrement des carrières libérales, embrassaient cette profession. Puis il y eut une sorte de crise de l'artisanat. Les familles d'artisans et aussi d'ouvriers croyaient élever leurs fils dans la hiérar-

chie sociale en les poussant vers la profession d'employés. Les effectifs se trouvent grossis régulièrement par les élèves des écoles de commerce ayant terminé leurs études.

Pour un grand nombre d'emplois, une formation technique n'est pas indispensable. Il suffit de savoir lire, écrire, compter. C'est là ce qu'on peut appeler un travail intellectuel non qualifié, pour lequel une offre importante de main-d'œuvre existe toujours. C'est, en somme, « l'armée de réserve des employés » menaçant à tout moment d'encombrer le marché du travail et qui augmente sans cesse avec le développement de l'instruction.

Voilà les principaux faits qui ont contribué à la formation d'une véritable classe sociale, les employés, ne s'identifiant pas avec les ouvriers; ils sont plutôt une sorte de fonctionnaires privés. (Privatbeamte). Leur contrat est souvent établi sans détermination de durée, et le mode de payement des appointements est généralement mensuel et non hebdomadaire comme pour les ouvriers. De plus, les délais de dénonciation des contrats sont plus longs que ceux de ces derniers. Le niveau de vie des employés est sensiblement supérieur en général, à celui des travailleurs manuels. Ils font partie de ce qu'il est convenu d'appeler la bourgeoisie moyenne. Cependant, en cas de crise, leur traitement peut se rapprocher beaucoup du salaire des ouvriers. Beaucoup plus variable que celui de ces derniers, les salaires des employés se payent moins suivant un barème préalable que suivant l'habileté de l'employé.

Parmi cette nouvelle classe sociale, il est bon de

faire certaines distinctions. Il y a, en effet, des employés supérieurs dont la situation est bien différente de celle de leurs subordonnés. Chefs de rayon des grands magasins, fondés de pouvoirs de certaines entreprises commerciales, ils sont comme une sorte d'aristocratie parmi les employés. Ayant des connaissances parfois très vastes, d'esprit très ouvert, ils font partie de l'état-major du patron.Très largement payés, ils ne sont pas aussi exposés aux crises que les simples commis beaucoup moins spécialisés, pouvant toujours être remplacés assez facilement. L'on cite l'exemple de tel chef de rayon de grande maison parisienne touchant des appointements de préfet ou d'autres hauts-fonctionnaires. Mais ce sont là des cas exceptionnels. La grande masse de commis se compose de salariés aux appointements souvent très modestes.

Tels sont les caractères de la catégorie de personnes qui nous intéresse. La situation a changé du tout au tout depuis l'Antiquité et le Moyen-Age. A Rome, nous l'avons vu, il n'y eut pas, à proprement parler, de commis commerciaux. Les personnes dont nous avons mentionné l'existence plus haut étaient des esclaves chargés de fonctions qui se rapprochaient beaucoup de celles des employés modernes, mais, au fond, le trait dominant chez eux était leur caractère d'esclave; aussi, c'est le statut de ces derniers, élargi il est vrai, qui les régissait.

Différente également de celle de nos jours était la situation de l'employé du Moyen-Age. A cette époque, l'employé était pris dans l'engrenage du système corporatif. Or, il est facile de s'en rendre compte, que

bien peu de choses différenciaient les corporations de marchands de celles des artisans. C'étaient les organes parallèles d'un même système économique. Mais, dans la corporation, au moins à ses débuts, quand elle fonctionnait encore à l'état pur, l'avancement des apprentis, compagnons et employés était réglé minutieusement. Le jeune apprenti était certain de devenir patron à son tour, après le délai fixé par les statuts corporatifs. La situation, quoique dure, était provisoire. Les employés ne formaient pas une classe sociale, mais un élément bien défini de la corporation.

Cet état de choses s'est transformé complètement. Aujourd'hui, également, l'employé cherche à devenir patron. L'on voit des chefs de rayon de grandes maisons quitter leur emploi et s'établir pour leur compte.

Mais, seuls, les plus capables, les meilleurs, peuvent espérer se rendre indépendants. Beaucoup, on les estime jusqu'à 95 %, restent employés toute leur vie durant. Comme les travailleurs des fabriques, ils ne sont qu'un rouage d'un grand organisme, ne connaissant même pas leur patron s'il s'agit d'une société de capitaux.

Placés dans une situation qui est celle de beaucoup d'ouvriers, il y a une nécessité absolue de les doter d'un statut bien à eux, tenant compte de leurs aspirations particulières pour les protéger contre un employeur dont la puissance économique est infiniment supérieure à la leur.

La nécessité du statut, nous pensons l'avoir démontrée par la logique. N'en serait-il pas ainsi, les abus

dont ont souffert les employés à la fin du siècle dernier et au début du nôtre, et que nous allons étudier brièvement, seraient suffisants pour le légitimer.

§ 2. — **Les Abus commis à l'égard des Employés.**

La cause de tous ces abus, il semble qu'elle résidait dans la course mal comprise vers l'abaissement du coût de production et du prix de vente. Une concurrence acharnée s'est engagée entre les différentes maisons de détail, entre grands magasins et petits commerçants, entre ces derniers et les coopératives. Les patrons, pour satisfaire les clients toujours prêts à aller chez le voisin, s'ils trouvaient meilleur marché, étaient ainsi poussés par la concurrence. Ils cherchaient donc à tirer le maximum de rendement de leur personnel, quel que fût son âge et son sexe. Les heures de travail étaient exagérées, l'hygiène des locaux déplorable. Les économies réalisées ainsi servaient à diminuer le prix de vente. Il y eut, dans les plaintes venant des employés des différents pays, une remarquable concordance. Les abus, à la fin du XIX^e^ siècle et au début du XX^e^, étaient les mêmes en Angleterre, en Allemagne et en France. Quels étaient-ils?

Tous, presque sans exception, se rapportaient à des questions d'hygiène. Les employés, pour les raisons que nous allons relater, se voyaient menacés dans leur santé, exposés à la maladie et à une disparition anticipée.

1° *Durée du travail exagérée.*

Tous les intéressés, tous les économistes s'occupant de la question étaient d'accord pour critiquer la durée

exagérée du travail des employés, retenus à leurs tables ou à leur comptoir beaucoup trop longtemps. L'absence de toute réglementation laissait aux patrons la liberté la plus complète à cet égard. La durée de la journée de l'employé variait à l'infini, suivant qu'il travaillait à Paris ou en province, dans un grand ou dans un petit magasin. Cela variait aussi suivant la saison. Long et pénible pendant certaines époques de l'année, aux moments de presse, le travail était beaucoup moins fatigant et moins long durant les mortes-saisons. La durée variait aussi suivant la catégorie d'employés dont il s'agissait. Dans les maisons d'alimentation, par exemple, le travail était beaucoup plus long que dans d'autres branches du commerce.

A la suite d'une enquête faite en Allemagne, en 1892, par la Commission de Statistique Ouvrière, on constate qu'il se produisait dans les magasins des abus très graves, notamment en ce qui concerne la durée du travail.

Sur 100 magasins:

14,9 %	ouvraient pendant	12 heures.
22	—	12-13 heures.
17,6	—	13-16 »
18	—	14-15 »
21	—	15-16 »
6,5	—	plus de 16 heures.

Dans plus de 45 % des magasins, on travaillait donc plus de 14 heures. Ces durées excessives de travail se produisaient surtout dans les petits magasins et dans les petites localités. En France, la situation était exactement la même. Le Rapport de M. Delle au Conseil

Supérieur du Travail indiquait que, dans de nombreux départements, les employés des bazars et magasins de nouveautés ou de confection, étaient soumis en temps normal à une durée de travail variant entre 11 h. ½, 12 h. ½, 13 h. ½, 14 heures. Cette longueur exagérée était rendue plus pénible encore par le peu de temps dont disposaient les employés pour prendre leur repas. Souvent, ce n'étaient que 30 à 45 minutes, par exemple dans les grands magasins où le dîner était pris dans l'immeuble même. Installés dans des réfectoires malpropres ou trop exigüs, les employés absorbaient en hâte une nourriture qui laissait beaucoup à désirer. Là encore, il était de toute évidence que le législateur devait intervenir et régler la matière d'une manière ferme, tout en tenant compte des circonstances locales et de la situation particulière de certaines branches du commerce.

2° *Le Repos hebdomadaire.*

Une autre revendication des employés était le repos hebdomadaire. L'importance sociale, familiale, hygiénique de l'institution n'est plus à démontrer. Existant dans la majorité des mines, ateliers, usines, il n'apparaissait pas ou seulement d'une façon partielle dans le commerce ou dans la petite industrie. Ce repos avait pourtant existé dans les législations les plus anciennes, chez les Hébreux, à Rome. Sous l'Ancien régime, des édits répétés ont rendu son observation strictement obligatoire le dimanche. La Révolution essaya, sans y réussir, cependant, à faire admettre comme jour férié les décadis du calendrier nouveau. La Restauration

institua de nouveau le repos du dimanche par une loi de 1814. Considérée comme un acte de réaction, elle fut rendue inapplicable en 1848 par une circulaire de Ledru-Rollin. Le Second Empire laisse tomber en désuétude la loi de 1814. Il n'y avait donc, au début de la IIIe République, aucune disposition légale obligeant les patrons à accorder le repos hebdomadaire. Pour légaliser l'abrogation de la loi de 1814 qui s'était faite par une simple circulaire, le Parlement vota la loi du 12 juillet 1880 consacrant l'abrogation de celle du 18 novembre 1814. Sur une question d'une telle importance, une solution devait intervenir.

3° *L'état antihygiénique des locaux.*

Penchés toute la journée sur leurs livres, les employés de bureaux, commis aux écritures, comptables, correspondanciers, teneurs de livres de tout genre, travaillent souvent dans des conditions hygiéniques déplorables.

Le grand danger que courait la santé de tous ces employés était le manque d'air et de lumière dans les locaux où ils travaillaient. Logés souvent dans un sous-sol ou une soupente, entassés en grand nombre dans un petit local, ils n'étaient éclairés que par quelques vasistas s'ouvrant sur une cour. Beaucoup devaient travailler toute la journée à la lumière artificielle, gaz ou électricité. Souvent les employés des grands établissements étaient contraints de manger à midi sur leur table de travail.

D'autre part, cela ressort d'une enquête menée en 1900-1901 par le Conseil Supérieur du Travail, un

grand nombre d'employés de commerce, jeunes gens et jeunes filles, étaient logés par l'établissement qui les occupait. Or, dans beaucoup d'endroits, ils couchaient dans les sous-sol, dans des réduits sous les combles, soit parfois dans les magasins mêmes, transformés la nuit en dortoirs, dans une promiscuité révoltante.

4° *La question des Vacances.*

Longtemps, les vacances ont été considérées comme le privilège des classes riches. Les salariés ne songeaient à aucun moment jouir d'une telle faveur. Peu à peu, toutes les grandes compagnies, toutes les administrations sont arrivées à accorder à leurs employés quelques jours de repos payés. Dans le commerce, ils étaient d'une pratique assez rare, surtout dans les petits magasins. Or, cela serait possible sans inconvénients pour les patrons, puisque dans le commerce il y a des mois où les transactions sont assez rares. C'est généralement aux mois de février et de juillet. Ce sont les mortes-saisons. On pourrait accorder un repos de quelques jours à tout employé en instituant un roulement.

5° *La station verticale.*

Par un usage généralement établi dans les grands magasins, il était interdit aux demoiselles de magasin de s'asseoir derrière leur comptoir, même quand elles n'étaient pas occupées. Or, l'avis des médecins était unanime. Ils voyaient dans cet état de choses une situation extrêmement dangereuse pour les jeunes femmes qui y étaient soumises. Emile Zola, dans *Le*

Bonheur des Dames, avait montré éloquemment les souffrances résultant de cette obligation. Cela était dommageable surtout aux femmes enceintes qu'aucune loi spéciale ne protégeait encore. Le Docteur Bachimont, dans ses « Documents pour servir à la puériculture intra utérine », disait: « La morbidité des femmes à l'époque de la grossesse est considérable; elles sont, en effet, plus sensibles que jamais aux contagions, aux refroidissements, etc. La station debout, pour les futures mères, les place dans une situation plus défavorable, avec un retentissement inéluctable sur la vitalité du nouveau-né. Les femmes qui travaillaient assises ont un avantage marqué sur leurs compagnes qui ont travaillé debout. » Une réforme s'imposait.

6° *Vente à l'étalage.*

Inconnue dans les grands magasins, la vente à l'étalage se pratiquait beaucoup dans les magasins de troisième et de quatrième ordre, qui sont les plus nombreux. Non seulement cela est gênant pour la circulation, à cause de l'encombrement que cela occasionne, mais cela ne va pas sans compromettre gravement la santé physique et morale de ceux qui sont préposés à la surveillance des étalages. Sans pouvoir s'asseoir un seul instant, ils sont placés en été sous un soleil de plomb. Mais c'est en hiver que la souffrance est la plus aigüe. Exposés à la bise de 10 à 12 heures par jour, les vendeurs, glacés, n'avaient d'autre ressource que d'attendre la fin de la journée. Leur sort était digne de pitié. Il fallait y trouver un remède au plus vite.

De l'ensemble de ces circonstances résultait un état de choses qu'au point de vue médical le Docteur Paul Berthod résumait ainsi:

« La plupart des grands magasins fournissent une morbidité et une mortalité effrayantes parmi leurs employés, à telle enseigne que ceux qui restent quelques années et échappent à la tuberculose sont presque l'exception... C'est apparemment parce que là se trouvent réalisés le confinement, le surpeuplement, le surmenage et les poussières contagieuses. » (1).

Cette observation, que l'on pouvait étendre à toutes les branches du commerce et de l'industrie, était confirmée par les statistiques des hôpitaux de Paris dressées par profession, et faisant connaître la maladie des personnes entrées.

SECTION II. — LA LUTTE CONTRE LES ABUS

Très divers ont été les moyens essayés pour hâter une amélioration de la condition des employés, pour faire aboutir les réformes dont l'urgence et l'utilité ne pouvaient faire de doute: action directe, action philanthropique, action légale, toutes ont été essayées. Une seule a donné les résultats cherchés: l'action légale. Toutes les autres ont échoué. Elles n'ont pas suffi, à la différence de ce qui s'est passé quelquefois dans l'industrie, et pour des raisons que nous allons passer en revue, à amener un changement important.

(1) Statistique dressée à l'Hôpital Boucicaut, à Paris:
En 1906, sur 54 travailleurs du commerce tuberculeux, il y avait 39 employés de magasin; en 1907, sur 70: 39; en 1908, sur 70: 36; en 1909, sur 57: 27.
V. Delpérier. Thèse, p. 42.

La loi seule est arrivée à ce résultat. Ce n'est pas à dire que l'action syndicale ou philanthropique aient été inutiles. Ces modes d'action permettaient de préparer la masse, de l'appeler au secours des employés, d'imposer aux représentants du peuple, par un mouvement d'opinion publique, le vote de lois réformatrices. Si ces moyens n'ont pas abouti à régler directement les conditions de travail et la protection des employés, ils ont eu un plein succès indirect en provoquant le vote de lois protectrices seules efficaces et, à ce titre, ils ont rendu aux employés des services immenses.

§ 1. — Action des Consommateurs.

Certains consommateurs, partant du principe que le grand public était mal renseigné sur la condition souvent pitoyable des employés, qu'il péchait par négligence et insouciance, eurent l'idée, à la fin du siècle dernier, de déclencher un mouvement important pour améliorer la situation de ces derniers.

Ils avaient constaté qu'ils tenaient en main une arme puissante qui, mise au service des victimes du commerce et de l'industrie, devait provoquer de notables améliorations.

L'idée était partie des Etats-Unis. Une Ligue sociale d'acheteurs s'était formée, en 1890, à New-York. Emue de la condition des employés des magasins, semblable en beaucoup de points à celle de France, elle s'était donnée pour but, par des tracts, des articles, bref, par une campagne activement menée, à éclairer l'opinion publique.

Un programme fut établi indiquant les améliora-

tions à apporter à la condition des employés: salaire minimum pour vendeurs adultes ayant un an d'expérience, journées de travail de 9 heures au maximum, introduction de la semaine anglaise, une semaine de vacances payées, amélioration de l'hygiène des magasins, etc... Ces renvendications furent soumises aux patrons pour acceptation. Puis on publia une liste blanche des patrons ayant accepté les conditions en recommandant au public d'y acheter. A l'imitation des Etats-Unis, Mme Jean Brunhes fonda une ligue analogue en France. Celle-ci n'a pas eu, peut-être, le succès qu'elle méritait. Entreprenant une tâche difficile, elle s'est heurtée à une indifférence trop complète du public, et parfois à la mauvaise volonté des patrons. Comme nous l'avons fait entrevoir, les réformes à accomplir étaient au-dessus de leurs forces. Tout ce qu'elles pouvaient faire était d'agir pour éclairer l'opinion publique, et provoquer le vote de lois utiles.

L'exemple classique du succès d'une telle propagande est fourni par l'obtention du vote d'une loi obligeant les patrons des grands magasins à mettre à la disposition de leur personnel féminin des sièges, afin de pouvoir se reposer quand il n'y avait pas de clients.

Vers 1888, quelques dames de Paris, appartenant à la haute aristocratie, membres de l'Œuvre des Cercles et du Syndicat de l'Aiguille, émues de la situation des jeunes vendeuses des grands magasins, décidaient de faire supprimer l'abus. Formées en Comité, sous la direction de Mmes Henri Lorin et de la Marquise de la Tour du Pin, elles rédigeaient une pétition dans laquelle elles demandaient aux directeurs des grands

magasins d'autoriser leurs employées à se reposer. Cette pétition eut un retentissement énorme, et l'approbation de beaucoup de médecins de renom et de la grande presse. Il fallut 12 ans cependant pour arriver à mettre en marche la procédure parlementaire. C'est le 8 février 1900 que le député Gauteret déposa à la Chambre un projet qui devint la loi du 29 novembre 1900. C'est la « loi des sièges », comme on l'a appelée depuis, insérée au Code du Travail, à l'art. 76. L'action indirecte des consommateurs, dans notre cas, a eu pour effet une réglementation de la matière, sinon parfaite, mais suffisante toujours pour faire disparaître les abus les plus criants.

§ 2. — **Action Patronale.**

Il semblerait, à première vue, que, dans cette voie, devait se trouver la solution de tous les maux. Les patrons, conscients de leur devoir, sachant qu'ils ont sous leur contrôle une jeunesse qui doit être forte, bien portante et saine, dans l'intérêt des patrons aussi bien que de la nation, devaient réaliser spontanément toutes les réformes nécessaires et désirables.

Dès efforts intéressants ont été faits. Toute une organisation en faveur des employés avait été créée par les directeurs des grands magasins de Paris: caisses de secours, d'assistance médicale, alimentée uniquement par la direction, séjour gratuit dans des maisons de convalescence par les Grands Magasins du Louvre. Caisses de retraite, logement des employés n'ayant pas de famille à Paris, allocations aux femmes en couches, subventions aux associations formées par

le personnel aux Magasins du Bon Marché, etc., etc... Les petits et moyens commerçants ne peuvent faire bénéficier leurs subordonnés d'institutions de telle envergure. Mais il ne tient qu'à eux de modifier considérablement le sort de leurs employés. Ils doivent améliorer autant que possible l'état hygiénique des locaux, assurer une aération et une propreté convenables, donner des chambres et une literie propre à ceux de leurs employés couchant dans la maison du patron. De sensibles progrès peuvent donc être réalisés par l'action de chefs conscients de leurs devoirs.

Mais l'expérience nous enseigne que, seul, le législateur peut accomplir les grandes réformes: réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire, vacances payées.

Si, en effet, les patrons intelligents sont décidés à faire telle innovation, ils doivent obtenir le consentement de tous leurs concurrents de la ville. Il ne faut pas qu'un seul, profitant de la philanthropie de ses collègues, n'accorde pas à ses employés le même avantage et cherche à faire profit des bonnes dispositions d'autrui. L'inertie d'un seul peut donc faire échouer une réforme projetée par ses collègues. Nous ne sommes plus à l'époque de la corporation, où les jurés pouvaient imposer une restriction à tous les membres. Ce phénomène a été constaté souvent en législation et plus d'une fois un patron philanthrope a demandé au législateur de voter telle réforme. Rappelons l'exemple des industriels de Mulhouse qui, hostiles au travail des enfants, demandaient par pétition au Gouvernement français de vouloir bien voter une loi. Ils ne pou-

vaient pas, pour ne pas succomber à la concurrence, réaliser chez eux une telle réforme que les industriels des autres villes se refusaient d'imiter. La question, en ce qui concerne les employés de commerce, se posait dans des termes analogues.

§ 3. — Action des Associations d'Employés.

On pourrait penser qu'instruits par l'exemple des ouvriers, les employés, pour réagir contre l'état de choses d'alors, se grouperaient vite en puissantes associations. Il n'en a rien été, tout au moins au début. Si les organisations d'employés ne se sont pas autant développées que celles des travailleurs manuels, cela tient à plusieurs raisons.

1) Tout d'abord, il est utile de rappeler que l'état de commis n'existe, somme toute, que depuis l'apparition du grand commerce. On ne pouvait pas compter précédemment sur les quelques aides que prenaient les marchands et industriels d'autrefois. Comment le sentiment d'association pouvait-il naître dans la petite boutique employant trois à quatre commis, ou dans la banque locale. Ce n'est que depuis quelques dizaines d'années que sont nées les grandes entreprises occupant des centaines d'employés (grands magasins, grandes banques, sociétés d'assurance). Là, se coloyant toute la journée, les employés échangent leurs idées, et ainsi est né chez eux le sentiment des intérêts communs et de leur défense possible. Ayant une instruction plus développée que celle des ouvriers, connaissant le succès des groupements de ces derniers, ils ont eu rapidement conscience que seule l'association pou-

vait faire aboutir leurs revendications. C'est donc la concentration des entreprises qui a créé le type nouveau de l'employé, comme elle a en même temps établi le milieu favorable à la défense de ses intérêts professionnels.

2) Primitivement, souvent, les liens entre employés et patrons étaient à caractère familial. L'idée de lutte sociale entre employés et employeurs était inconnue.

3) Les employés ne voulaient pas se servir des moyens utilisés par l'ouvrier. Evoluant dans un milieu bourgeois, souvent en contact avec une clientèle riche et élégante, ils se croyaient quelque peu une catégorie de privilégiés, différents des ouvriers.

4) Il y eut certes un motif qui, en l'espèce, était de très grande importance. L'employé, surtout celui qui avait des connaissances professionnelles étendues, avait des chances de devenir patron à son tour, dans un avenir plus ou moins rapproché. Il était donc peu soucieux de mettre son habileté et son savoir au service de ses collègues. Craignant les représailles de son patron, il ne voulait pas continuer à forger une arme qui, une fois devenu patron, pourrait être tournée contre lui.

Or, dans le mouvement ouvrier, l'inverse se produisait. C'étaient les éléments les plus qualifiés qui se trouvaient à la tête des Syndicats.

5) En ce qui concerne la France, une raison spéciale jouait, qui, par exemple, en Allemagne, n'intervenait pas. C'est l'individualisme français. Pour des raisons historiques et de caractère, le Français répugne à l'association. Le souvenir des abus qu'avaient fait naître

les corporations avait laissé des traces profondes dans l'esprit de beaucoup de nos nationaux. C'est ainsi qu'à une époque où, en Allemagne, il y avait des associations ayant des milliers d'adhérents, il n'y eut, en France, que quelques groupements ne réunissant qu'un nombre très faible de membres.

Cet ensemble de raisons, et nous n'avons énuméré que les plus importantes, nous explique l'apparition très tardive d'associations d'employés.

La mentalité que nous venons de décrire, pour être restée celle de quelques-uns, a évolué rapidement chez la majorité des employés. Lésés par des abus nombreux qu'ils voyaient se perpétuer, ils commençaient à comprendre que, parmi les salariés, ils formaient un groupe ayant sans doute un caractère spécial, mais également beaucoup d'aspirations communes. Aussi, nous assistons dans la période d'avant-guerre, en France et surtout en Allemagne, à un mouvement d'employés d'une envergure inconnue jusqu'alors.

Quels étaient les moyens d'action de ces Associations.

a) A l'origine, beaucoup d'entre elles étaient pénétrées de la toute puissance de l'opinion publique. Elles pensaient que les patrons, sous la pression de cette opinion publique, éclairés par les affiches, les brochures, les réunions, consentiraient à améliorer la situation de leurs employés; on préconisa l'entente directe avec les patrons. Quelques succès partiels furent obtenus par des campagnes bien organisées. Certains commerçants, par crainte du boycottage, se décidaient à faire droit aux réclamations de leurs subordonnés.

Mais, dans l'ensemble, ces succès n'étaient pas décisifs. A côté de l'indifférence du public, il ne faut pas oublier qu'un seul patron, par son entêtement, pouvait faire échouer une combinaison, même si ses collègues y adhéraient.

b) Un moyen plus violent, auquel avaient songé les associations, était la grève. Certains groupements étaient, par principe, hostiles à ce moyen de guerre économique, plus nuisible souvent qu'utile aux employés. C'est qu'en effet, leur travail n'était pas toujours des plus techniques et il était assez facile de leur trouver des remplaçants: d'où, pour les grévistes, perte de leur emploi.

On peut citer la grève des employés du Louvre, en 1896, faite dans le but d'obtenir de la direction la fermeture du dimanche. Deux autres grèves d'avant-guerre ont lamentablement échoué. D'abord, celle de 1905, faite par les commis épiciers tendant à la limitation de la journée de travail qui allait de 12 à 16 heures, à l'obtention du repos hebdomadaire, à la suppression du service de la nourriture par le patron; ce fut un échec. Un sort identique fut réservé à une autre grève. Le 1er octobre 1907, les employés des Galeries Lafayette réclamaient de leur directeur:

Une réduction de travail d'un quart d'heure sur la journée des garçons de magasins qui était de 14 heures en moyenne; la libre disposition, pour les jeunes employés, du temps accordé pour le repas; un supplément de pause de 10 minutes pour les employés mangeant hors du magasin. Après deux mois de lutte pour ces revendications modestes, après le renvoi du délé-

gué syndical, les employés durent s'avouer vaincus.

La grève, très difficile en la matière, à cause de l'inexpérience des employés, n'eut pas de résultats.

c) Il restait une troisième voie, la seule semble-t-il jusqu'à nos jours qui ait donné des résultats appréciables: l'intervention législative. Les syndicats d'employés pouvaient jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration des lois. Eclairant le public par les moyens de propagande dont ils disposent et que nous avons cités, ils pouvaient faire œuvre scientifique et concourir à l'élaboration des lois par des enquêtes détaillées et bien faites sur des points sujets à réforme. De cette façon, ils ne se contentaient pas de provoquer un mouvement d'opinion publique, mais ils préparaient la tâche du législateur en l'éclairant, en lui mettant entre les mains des documents statistiques ou autres.

L'intervention du législateur dans ce domaine est-elle légitime? La question fut discutée âprement à la fin du XIX^e^ siècle. Ce n'est pas à nous de la reprendre. Les faits ont été plus forts que les théories. L'Etat, à tort ou à raison, s'est reconnu le droit d'intervenir. Les espoirs que la Révolution avait mis dans la proclamation de la liberté du commerce et de l'industrie et dans l'interdiction des associations professionnelles ne se sont pas réalisés. La paix économique ne s'est pas faite. Une législation industrielle de plus en plus touffue a dû être créée par les Etats les moins interventionnistes, tendant à la protection ouvrière. Le champ de cette législation a subi un élargissement de plus en plus important. Ne visant au début qu'à protéger l'in-

dustrie manufacturière, les nécessités sociales ont obligé les Parlements à réglementer le travail des ouvriers agricoles, les petits commerçants, les classes moyennes, les employés, bref un ensemble de plus en plus vaste de la population.

A ses débuts, dans cette voie, le législateur se contentait d'étendre aux employés les lois de protection qu'il avait faites en faveur des ouvriers. Ce système n'a pas donné, semble-t-il, des résultats satisfaisants. Vu les conditions d'existence tout à fait différentes du commerce et de l'industrie, il a semblé qu'il fallait des lois, ou tout au moins, dans les lois ouvrières, des dispositions spéciales en faveur des employés. C'est la voie dans laquelle la législation, dès avant la guerre, s'était engagée.

SECTION III. — REALISATION DES PRINCIPALES REFORMES

§ 1. — Grande-Bretagne.

C'est dans ce pays, le premier à s'être industrialisé, que les nouveaux problèmes sociaux se sont posés le plus tôt.

Dès 1842, fut créée une *Early Closing Association* ayant pour but de diminuer la durée du travail de ses membres.

Cette ligue était encore toute pénétrée de l'idée que l'appel à l'opinion publique suffisait à provoquer les réformes nécessaires. Mais un jour vint où la réalité des faits montra que la loi seule pouvait apporter le remède.

Déjà, une autre association s'était formée, la *Shop Assistant League*, avec l'idée de provoquer l'intervention du législateur. Cette ligue, composée, comme la première, d'un grand nombre de patrons et de personnages importants, fit preuve d'une activité très grande. Celle-ci fut couronnée de succès, puisque, sur la proposition de Sir Lubbock, protecteur de la ligue, fut votée la *Shop Hours Regulation Act* de 1892, qui fixe comme travail maximum 74 heures pour les employés de moins de 18 ans. L'exécution de la loi était confiée aux autorités locales.

Le *Shop Early Closing Act* du 15 août 1904 règle l'application de la loi de 1892. Cette loi a été améliorée avant la Grande Guerre par celles du 29 mars 1912 et du 7 mars 1913.

La Grande Bretagne n'est pas restée insensible aux plaintes des jeunes vendeuses de magasins souffrant de la station verticale. A l'imitation des « Dames de Paris », des jeunes filles écossaises prirent la tête du mouvement en faveur de leurs « sœurs ». Après de longues discussions, fut votée la loi de 1899, dite *Seat for shop assistant act.* Elle oblige les patrons employant un personnel féminin à mettre à la disposition de celui-ci au moins un siège par trois personnes, avec l'autorisation de s'y asseoir.

§ 2. — **Allemagne.**

Le pays qui suivit le plus résolument l'exemple de la Grande-Bretagne, c'est sans doute l'Allemagne. Pays industrialisé très tard, après 1870, les problèmes que nous étudions ne s'y sont posés que récemment. C'est

dans ce pays que dès avant 1914 les associations étaient les plus puissantes, les plus riches en adhérents, les plus efficaces dans leurs réalisations. Dans chaque grande ville, il y eut des sections groupées en fédérations nationales, ayant leur siège dans une des métropoles allemandes du commerce et de l'industrie. Défendus si bien, il n'est pas étonnant que les employés allemands aient joui d'une législation qui leur était extrêmement favorable.

La question sociale des employés n'a été posée, en Allemagne, que quand Karl Rosenthal créa, en 1882, « l'Organisation libre des jeunes commerçants », à caractère très socialiste. Elle établit un plan de réformes sociales.

Depuis, beaucoup d'associations d'employés ont vu le jour en Allemagne. On comptait, en 1913, treize associations ayant chacune plus de 2.000 membres. Tendant toutes au même but: l'amélioration de la condition des employés, elles étaient bâties sur des bases souvent très différentes, utilisant des moyens qui ne se ressemblaient pas. Pour les juger, prenons deux organisations s'inspirant de principes fondamentalement différents : le *Deutschnationaler Handlungsgehilfen Verband* (D. H. V.) et le *Zentralverband der Handlungsgehilfen.*

La première association, le *Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband,* créée en 1893, était la plus puissante des associations allemandes en 1913. Comme toutes les autres, elle développait les institutions sociales en faveur des employés, les assurances sous toutes leurs formes, le placement des membres, l'assistance

en cas de conflits juridiques. Mais son caractère typique est qu'elle veut l'union des employés sur une base nationale et même nationaliste allemande. Elle n'admettait dans ses rangs que des Allemands chrétiens. Pour elle, les employés sont une partie de l'élite de la nation faisant partie de la classe de la bourgeoisie moyenne. Aussi exclut-elle les moyens de combat prolétaires, la grève, etc... A côté de ses idées de réforme sociale, elle fit preuve d'étroitesse d'esprit en luttant contre les grands magasins et contre le travail des femmes.

Au pôle opposé, nous trouvions le *Zentralverband der Handlungsgehilfen,* créé quelques années après le premier (1897). Organisé sous forme de syndicat, il se rattachait au parti socialiste. Pour lui, les employés ne forment pas une classe sociale, mais font partie de la classe ouvrière. Il faut mener en commun la lutte des classes et employer les mêmes moyens: la grève, etc... Cette association insiste sur le fait que, par la diversion du travail, il y a de plus en plus d'employés ayant de moins en moins de connaissances techniques. Perdant tout espoir d'accéder au patronat, il fallait les assimiler aux ouvriers. A l'opposé de la première organisation, elle admet et organise le personnel féminin.

La deuxième place, quant au nombre des adhérents, revenait au *Verband Deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig,* créé en 1881. Se développant rapidement, il défendait avec énergie les revendications des employés, mais, comptant dans son sein beaucoup de patrons, il ne put utiliser la grève.

De beaucoup le plus ancien était le *Verband für Handlungskommis*. Fondée avant le développement du socialisme et de la théorie de la lutte des classes, elle portait son activité surtout vers le développement des institutions sociales en faveur des employés. Sa fortune se montait, en 1912, à 15 millions de marks. Basée, à l'origine, sur des principes conservateurs, visant la collaboration avec les employeurs, ce n'est que dans les dernières années d'avant-guerre que cette association a fermement appuyé les revendications des employés.

Mentionnons, pour être complet, une association fondée sur une base strictement corporative et neutre : le *Bund der kaufmännischen Angestellten* de 1911. Ne s'alliant ni avec les socialistes ni avec les nationalistes, il groupait des employés n'ayant en vue que la réalisation de l'amélioration du statut corporatif. Cependant, il emploie les moyens extrêmes pour avoir raison de l'opposition des employeurs, même la grève.

Cette pléiade d'associations si variées, nous l'avons vu, groupait un chiffre très important d'intéressés. Le 31 décembre 1911, les trois associations principales avaient 560.000 membres, dont 490.000 employés.

Il n'est pas étonnant qu'une activité si bien organisée et dirigée, ait donné de brillants résultats. Les abus qui se produisaient étaient les mêmes qu'en France et qu'en Angleterre. Aussi, le législateur a légiféré sur les mêmes matières.

Passons en revue les principales lois protectrices des employés. Tout d'abord, la loi du 30 juin 1902 ordonnant un repos ininterrompu d'au moins 10 heures à

tous les employés des magasins de vente ouverts au public. Des dispositions spéciales sont prises pour les villes de moins de 20.000 habitants. La loi fixe des cas où elle ne s'appliquera pas.

A la suite d'une enquête faite par la Caisse des Malades de Berlin sur la station verticale qui révéla les très grands dangers de celle-ci pour les jeunes personnes qui y étaient tenues, une Ordonnance du Conseil fédéral du 1er avril 1901 prescrivait que des sièges devaient être mis à la disposition des employés en nombre suffisant, quel que fût leur sexe ou leur âge. On a, en Allemagne, fait profiter de cette disposition aussi bien les hommes que les femmes, tandis qu'en France, les personnes visées sont uniquement les femmes et les jeunes filles.

Pour permettre l'amélioration de l'hygiène dans les locaux commerciaux, les articles 139 *g* et *h* du Code des professions (Gewerbeordnung) du 30 juin 1900 permettent aux autorités de police et au Conseil fédéral d'édicter, pour les magasins, dépôts de marchandises, des mesures de salubrité et de sécurité.

Enfin, ce qui est tout à fait remarquable, le législateur germanique n'a pas seulement édicté des lois de protection de l'employé qui relèvent de la législation industrielle, mais il a réglé le contrat de travail de certains employés. En effet, le Code de Commerce allemand de 1897 contient une série de dispositions réglant minutieusement le contrat conclu entre employeur et employé. Le Code des Professions en renferme d'autres, semblables aux premières, applicables aux employés techniques de l'industrie.

Voilà les textes essentiels d'une législation fort développée.

§ 3. — En France.

Malgré les conditions défavorables à l'association des employés dans notre pays, pour un ensemble de raisons que nous avons exposées précédemment, il serait faux de penser qu'aucun essai n'ait été tenté, après l'exemple donné par la Grande-Bretagne et l'Allemagne.

Dès 1884, après plusieurs tentatives infructueuses, la première Chambre Syndicale fut créée à Paris. Grâce à son effort, de nombreux groupements furent constitués dans toutes les parties de la France. Ces diverses associations se sont fédérées en 1894 et ont formé la *Fédération Nationale des Employés,* dont le siège est à Paris.

Déjà, cependant, la politique allait intervenir et motiver une scission à l'intérieur de la nouvelle Fédération. Une partie des membres, ne voulant pas lier leur mouvement de réforme à un parti politique, mais désirant une activité strictement professionnelle, se séparait de la Fédération Nationale pour former la *Fédération des Employés de France,* ayant son siège d'abord à Beauvais (Oise), puis enfin à Rouen.

Ces deux Fédérations, quoique tendant au même but: l'amélioration de la condition des employés, étaient animées d'un esprit un peu différent. La Fédération de Rouen se plaçait à un point de vue purement professionnel écartant toute politique de ses aspirations. La Fédération Nationale, par contre, avait adhé-

ré au parti socialiste en 1901, après avoir exclu le *Syndicat des employés de commerce et de l'industrie de Paris, dit des Petits-Carreaux.* Cela se comprend aisément, quand on sait que cette association n'admettait que des membres notoirement catholiques.

Une troisième Fédération vit le jour: la *Fédération Nationale des Employés,* elle aussi à tendance politique, puisque placée sous le patronage du parti radical.

Vu l'importance qu'allait acquérir, par la suite, le Syndicat des Employés catholiques, dit des Petits-Carreaux, insistons un peu sur les circonstances de sa naissance. On peut dire que le mouvement du syndicalisme chrétien en France, venant après l'effort du comte Albert de Mun, est né quand fut créé le Syndicat parisien des employés de commerce et de l'industrie. Fondé en 1887, par le frère Hiéron, c'était le premier Syndicat chrétien de notre pays. Il était formé primitivement par la réunion de sept jeunes gens fréquentant différents patronages parisiens. Connu sous le nom de son premier siège social, il eut des débuts difficiles, de 1887 à 1889. C'est à partir de ce moment que date sa prospérité. Son effectif est de 369 membres en 1892, de 858 en 1894 et de 3.210 dix ans plus tard. Son influence croissait rapidement et ses chefs s'efforçaient en toute circonstance à défendre les droits des employés. Nous verrons plus loin le rôle qu'il a joué dans l'après-guerre.

Dès cette époque, on voit s'ébaucher les trois tendances qui allaient triompher dans l'après-guerre: la chrétienne (*Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie*), la socialiste (*Fédération Nationale des*

Employés) et la neutre (*Fédération des Employés de France*).

Ces associations, beaucoup moins fortes et moins actives que celles d'Allemagne, ont cependant réussi à procurer à leurs membres de grands avantages matériels, intellectuels et moraux (réductions pour leurs achats, restaurants à bon marché, villégiatures, sociétés sportives, mutuelles, conférences). Les résultats obtenus au point de vue législatif étaient beaucoup moins importants. Rares sont les lois françaises de protection qui s'appliquent aux employés de commerce. Nous les passerons en revue rapidement. Ensuite, ce qui, pour notre étude, nous intéresse également, aucun texte spécial n'est venu réglementer le contrat de service de l'employé comme c'est le cas pour l'Allemagne.

Jusqu'à une époque relativement récente, le trait dominant de la législation industrielle française était son abstention complète à l'égard des employés. Aucune règle ne les protégeait. Ce fait s'explique assez facilement.

1° La catégorie sociale des employés commençait seulement à se former.

2° Bien souvent, leurs souffrances étaient inconnues du grand public et du législateur. Alors que les ouvriers s'étaient constitués en syndicats puissants, soutenus dans leurs aspirations par des économistes, juristes et orateurs éminents, aucune voix ne s'élevait en faveur des employés.

Ce n'est que très tard, grâce à l'intervention de leurs associations et à celle de quelques hommes et femmes

d'élite que des réformes ont pu être réalisées. On est, en France, parti du principe suivant: Malgré les difficultés provenant de ce que les conditions de vie étaient différentes dans les deux milieux, on a cherché à étendre aux employés les lois faites en faveur des ouvriers travaillant dans les manufactures.

Les problèmes relatifs aux employés furent réglés en partie par trois lois françaises: celle du 11 juillet 1903 et celle du 12 avril 1906. Une loi spéciale aux femmes employées dans les grands magasins est celle du 29 décembre 1900.

Après un vœu du Conseil Supérieur du Travail, M. Millerand présenta, au nom du Gouvernement, un projet ayant pour but de soumettre « aux obligations déterminées par la loi de 1893, les petites industries de l'alimentation, et les magasins, boutiques, bureaux et autres établissements similaires ». Ce projet fut adopté sans modifications par la Chambre et devint la loi du 11 juillet 1903. Des règlements d'administration publique seront rendus après avis du Comité des Arts et Manufactures, déterminant les mesures générales de protection et de salubrité applicables aux établissements assujettis. Plusieurs décrets furent pris; l'un, du 28 juillet 1904, sur le couchage du personnel ; l'autre, du 29 novembre 1904, relatif aux locaux où travaillent les employés. Le grand décret du 10 juillet 1913, pour l'application du Livre II du Code du Travail, s'applique aussi aux locaux commerciaux.

Au point de vue des accidents du travail, la loi du 12 avril 1906 étendit à toutes les entreprises commer-

ciales le système des accidents du travail créé par la loi de 1898.

La première loi spéciale au commerce fut celle du 29 décembre 1910, dite « loi des sièges ». Intervenue douze ans après le manifeste rédigé par les dames nobles de Paris, elle oblige les employeurs à mettre à la disposition du personnel féminin, au moins un siège par employée et par salle.

La grave question du repos hebdomadaire fut réglée par la loi du 13 juillet 1906, qui oblige tous les patrons à donner à leurs employés 24 heures de repos par semaine, devant être fixées en principe au dimanche. A ce principe du repos dominical, il y eut cependant beaucoup d'exceptions. Dans certains cas même, le repos de 24 heures peut être totalement supprimé.

Alors que de nombreuses lois étaient venues réduire la durée du travail dans les fabriques, à 12 heures d'abord (Loi du 9 septembre 1848), à 10 heures ensuite (Loi du 30 mars 1900), aucune réglementation n'existait pour les employés de commerce. Or, il arrivait fréquemment qu'ils faisaient une journée de 12 à 13 heures et même parfois de 16 à 18 heures. Une intervention du législateur s'imposait.

Tels étaient les principaux textes qui régissaient, en France, la protection des employés avant 1914.

Apportant une amélioration sensible à l'état antérieur, ils prêtaient souvent à critique, comme étant incomplets ou comme s'appliquant mal aux milieux du commerce.

D'autre part, le législateur français a négligé totale-

ment la réglementation du contrat de travail des employés. Il se trouve bien, éparpillées dans nos Codes, Code Civil, Code du Travail et Code de Commerce, des dispositions qui le concernent en cas de faillite, de saisie des traitements, de protection des cautionnements ; mais ces textes, ou ne visent que certains points spéciaux, ou ont été votés à propos d'autres matières. Aucune unité n'existe. Aujourd'hui encore, l'employé en France ne jouit pas d'un statut qui lui soit propre.

SECTION IV. — LA GENESE DU MOUVEMENT DES EMPLOYES PRIVES

Jusqu'à présent, nous nous sommes occupés presque exclusivement des employés de commerce.

Mais, à n'énoncer que les mouvements sociaux des seuls employés de commerce, leurs revendications, leurs victoires dans le domaine social, on risquerait, à coup sûr, de se faire une idée fausse parce qu'incomplète, des tendances qui agitent le monde économique d'après-guerre. C'est que, en effet, les employés de commerce ne sont que le noyau d'un groupement social autrement important et autrement large: les employés privés.

L'apparition de cette notion pourra avoir pour effet d'amener d'importants regroupements à l'intérieur des différentes classes sociales. Leurs aspirations, leurs revendications sont souvent celles des employés de commerce. Les organisations particulières nationales des sous-groupes d'employés privés, dont le plus impor-

tant, nous le répétons, est celui des employés de commerce, ont tendance à se concentrer de plus en plus et à former des organismes internationaux communs.

§ 1. — **La Notion économique des Employés privés.**

La concentration des entreprises a eu, en effet, à côté de l'augmentation du nombre des ouvriers et de la diminution des patrons ou entrepreneurs, d'autres résultats extrêmement remarquables. Il s'est créé de toutes pièces une catégorie d'employés techniques qu'il n'est pas permis, au point de vue économique et social, de compter ni parmi les ouvriers ni parmi les patrons. Leur importance s'accroît par le fait que, dans le commerce également, se forment certains groupes qui sont dans une situation analogue. Pour certains, cette catégorie, dont la formation, la composition, le niveau de vie est spécial, n'est qu'une forme du prolétariat. Pour d'autres, au contraire, c'est là un élément qui va renforcer les classes moyennes.

Ce que nous avons dit des employés privés montre que cette expression englobe des personnes exerçant les professions les plus variées, dans l'industrie, dans le commerce ou auprès des particuliers. Ces personnes ne sont même pas soumises à des règles juridiques identiques. Sont englobés dans cette catégorie, tous les employés de commerce, aussi bien l'employé du magasin de gros et de détail que le fondé de pouvoir d'une grande fabrique. Cela comprend, également, les employés techniques, ceux qu'on ne trouve que dans la grande industrie, dans l'entreprise concentrée moderne. Ce type humain se compose de ceux qui préparent

la production, comme les ingénieurs, et ceux qui l'organisent, comme les contremaîtres ou les gérants.

On a souvent tiré un parallèle entre les fonctionnaires publics qui, quoiqu'exerçant des travaux tout à fait différents, forment une unité nettement caractérisée, affirmée par la loi et les règlements administratifs, et ceux qu'on a appelé les fonctionnaires privés (Privatbeamte).

Or, plus la concentration se fera dans les entreprises privées sous la poussée de la rationalisation, plus ce nouveau sentiment de classe aura chance de se développer.

Mais la véritable sensation du lien commun, si l'on peut ainsi parler, est venue aux employés privés de leur position intermédiaire entre la classe ouvrière et capitaliste ou patronale. Voilà ce qui confère à cette catégorie de personnes son originalité incontestable.

§ 2. — De l'Organisation et des Revendications des Employés privés.

Le mouvement des employés privés a vu le jour en Autriche, au début du XX^e^ siècle. C'est là qu'ils se sont groupés les premiers dans des associations travaillant parallèlement à celles des fonctionnaires publics. Grâce à l'accroissement continu de leurs membres et de leur importance politique, elles étaient devenues, dans l'ancienne monarchie des Habsbourg, un facteur d'importance, sans cesse accrue. La sympathie du Gouvernement et du Parlement leur était acquise, car on voyait en elles un élément de paix et de conservation sociale. L'on voulait éviter à tout prix la prolétarisa-

tion des employés privés. Aussi ceux-ci purent-ils très vite faire triompher leurs revendications essentielles. Ce qu'en effet les employés privés critiquaient le plus, c'était l'absence de toute pension en cas d'invalidité ou de vieillesse. Cela leur était d'autant plus sensible que, bien souvent, les fonctionnaires touchaient un traitement supérieur à celui des employés privés occupant une situation analogue dans l'économie privée. Aussi, dès le 1er janvier 1909, entra en vigueur, en Autriche-Hongrie, une loi votée le 16 décembre 1906 sur « l'assurance pour pension des employés privés et de certains fonctionnaires publics ». Une seconde revendication, des plus importantes, était la réglementation du contrat de travail entre l'employeur et l'employé. Il fallait que des dispositions uniques existassent pour tous les employés privés. Grâce à la continuité des efforts, fut votée, en 1910, une loi sur le contrat de service englobant, à côté des employés de commerce, 9/10 de tous les employés privés. Cette loi, où presque toutes les questions importantes nées à l'occasion du contrat d'emploi sont réglées, est la première de ce genre. Elle a servi de modèle à tous les autres textes de l'après-guerre portant sur le même sujet.

Ce mouvement social a eu ses principales répercussions en Allemagne. Des enquêtes faites par le Gouvernement et par les associations privées, il ressortait que les appointements des employés privés se rapprochaient souvent de très près de ceux des ouvriers qualifiés. Or, leur niveau de vie était presque toujours plus élevé que celui de ces derniers. Les dépenses qu'ils devaient engager pour les vêtements, le logement, l'é-

ducation de leurs enfants, vu leur état social, étaient importantes et les mettaient dans une situation inférieure par rapport aux ouvriers qualifiés. Ils se plaignaient aussi de la durée exagérée du travail, de l'absence complète de vacances, de l'emploi par les patrons d'un nombre exagéré d'apprentis.

Nous avons étudié déjà les organisations d'employés de commerce, qui constituent le gros des employés privés. Nous avons pu voir qu'elles se sont constituées relativement tôt et sur une base extrêmement solide. Au contraire, l'organisation de l'ensemble des employés privés est toute récente. Elle date des dernières années d'avant-guerre. Beaucoup plus lente que pour les seuls employés de commerce, elle s'est heurtée à de très graves difficultés. Le sentiment de classe, des intérêts communs a été lent à se propager. Cela ne doit pas nous étonner. On verra plus loin avec quelles peines on est arrivé à définir cette nouvelle catégorie sociale, combien sont vagues les limites qui la séparent des ouvriers. C'est la volonté des employés privés allemands de hâter le vote d'une loi d'assurance en leur faveur qui a, chez eux, provoqué la création des sortes de communautés de travail où étaient représentées par des délégués la plupart des associations d'employés privés.

Dès 1850, il y avait des groupements d'employés de commerce, de techniciens, etc... Mais aucun lien commun ne les unissait. Aucun programme commun n'avait été élaboré. Ces associations eurent très souvent le caractère de mutuelles, s'occupant du placement de leurs membres, établissant des consultations juridi-

ques et des caisses de toutes sortes: caisses de décès, de secours, de maladie, etc... Peu à peu, avec le développement de la conscience de classe des employés privés, leurs revendications se précisent et elles présentent des programmes de réforme sociale. Le développement de ces idées nouvelles devait entraîner nécessairement une certaine concentration et une fusion des anciennes associations qui ne faisaient que grouper leurs membres par spécialités. Ces nouveaux groupes se caractérisent par leur hostilité envers les moyens prolétariens de réaliser leur programme. L'idée de grève leur est tout à fait étrangère.

En 1905, s'est créée une « *Communauté de Travail* (Arbeitsgemeinschaft) *des Associations d'Employés privés techniciens* », groupant 14 associations, avec 107.000 membres, c'est-à-dire la presque totalité des techniciens allemands. Un organe analogue a été fondé en 1910 par cinq associations d'employés de bureau. Le désir d'une loi d'assurance spéciale a amené, en 1903, la constitution d'une « *Communauté de Travail tendant à hâter le vote d'une loi d'assurance pour la pension des employés privés* ». Un groupe dissident s'est d'ailleurs détaché d'elle en 1907. La Communauté de Travail était formée d'associations groupant par spécialités les employés privés et réparties sur toute l'étendue de l'Empire. Les adhérents, grâce à leur habileté tactique, ont pu rapidement convaincre le Gouvernement allemand et les différents partis de la nécessité du vote d'une loi semblable à celle créée en Autriche. Ce fut la loi du 20 décembre 1911 (Versicherungsgesetz für Privatbeamte), loi d'assurance pour

employés. Cette loi a été maintenue en Alsace et Lorraine par l'article 7 de la loi du 1er juin 1924, sur la mise en vigueur des lois civiles françaises, qui n'abroge pas la législation locale des assurances sociales.

Ce que les associations d'employés privés ont critiqué surtout, c'est l'absence de dispositions législatives uniformes. Les employés de commerce allemands étaient soumis à des règles juridiques spéciales qui ne s'appliquaient pas aux employés techniques. Les uns étaient justiciables des Conseils de prud'hommes, les autres ne l'étaient pas; les lois de protection industrielle s'appliquaient aux uns, sans protéger les autres; les délais-congés étaient très variables par professions.

Voilà ce qui a amené les employés privés à demander une législation uniforme. L'idée, en 1914, avait rallié les suffrages des autorités juridiques allemandes les plus qualifiées. Sous l'impulsion du publiciste et économiste Heinz Potthof, l'un des promoteurs du mouvement (1), la « Diète des Juristes allemands » (Deutscher Juristentag) avait pris position sur cette question. Cette assemblée, remplissant un rôle analogue à notre Société d'études législatives, dans ses deux Congrès de 1910 (Dantzig) et 1912 (Vienne), avait reconnu l'absolue nécessité d'une réglementation uniforme et avait déjà commencé une étude minutieuse de celle-ci. Dès 1909, l'Association pour la Réforme Sociale (Gesellschaft für soziale Reform) avait constitué un Comité spécial pour la recherche et l'étude des

(1) Heinz Potthoff. — *Problème des Arbeitsrecht.* Eugen Diedeterlé. — Jena 1912.

documents ayant trait à la question. Tout était prêt pour une intervention légale, quand la guerre vint arrêter toute cette évolution.

En France, avant la guerre, il n'y eut pas, à proprement parler, de mouvement d'employés privés. Les seules associations existantes étaient celles des employés de commerce.

Dans ce domaine, il ne faut pas l'oublier, la loi ne fait que consacrer les revendications des intéressés. C'est en quelque sorte l'image des groupes sociaux. Une loi qui établirait officiellement l'existence d'une classe d'employés privés ayant les mêmes intérêts et les mêmes désirs, risquerait d'être une œuvre sans vie, sans réalité. Le sentiment de classe des employés privés ne peut être créé que par eux-mêmes. Pour s'imposer à l'opinion publique et aux législateurs, ils doivent être conscients de ce qui les unit et avoir la ferme volonté de voir réaliser leurs désirs. C'est là une tendance, celle des employés privés, qui peut manquer totalement dans certains pays, là même où, par exemple, des employés de commerce sont groupés en fortes organisations.

CHAPITRE II

Période d'après-guerre

Introduction : LES PHENOMENES NOUVEAUX

Toutes les organisations des employés des pays prenant part au conflit mondial, et souvent à l'opposé de ce qui s'est passé pour les groupements ouvriers, furent désorganisés. Beaucoup de membres étaient au front. D'ailleurs, en présence du conflit mondial, les revendications des employés passaient au second plan.

a) Dès la fin des hostilités, de très importants problèmes se présentaient aux employés. Aussi, poussés par la nécessité, ils ne tardèrent pas à reformer leurs associations d'avant-guerre. La démobilisation ramena dans leurs foyers des milliers d'employés en quête de travail. Envahissant un marché dont la puissance d'absorption économique était affaiblie par quatre années de guerre, ils eurent d'énormes difficultés pour trouver un emploi. Parfois, les employeurs profitaient de cette situation pour leur imposer des appointements égaux ou inférieurs à ceux de 1913, alors que le coût de la vie avait triplé. Le chômage forcé hâta la réorganisation des groupements.

b) Puis, beaucoup plus récemment, un fait nouveau est intervenu portant en lui une menace très grave

pour les employés: *la Rationalisation.* Ce phénomène est d'une importance telle qu'il mérite d'être examiné de plus près. Il est, actuellement, encore très difficile de définir ce terme, vu qu'il désigne une organisation économique toute nouvelle apparue pour la première fois en Allemagne. C'est un système destiné à reconstruire l'économie d'après-guerre. Le Traité de Versailles, poussé par le principe des nationalités, avait créé beaucoup d'Etats nouveaux ou en avait ressuscité d'autres. Or, chacun de ces pays constituait une économie propre. Il voulait produire tout sur son propre territoire et importer aussi peu que possible. De là une hypertrophie énorme de l'économie européenne. Il y eut excès de production pour une Europe appauvrie. Cet état de choses ne pouvait continuer sans produire la ruine de l'économie européenne.

Il fallait faire disparaître les usines en surnombre, développer au maximum le machinisme, au prix même d'avoir à licencier une partie du personnel. La rationalisation est donc un phénomène spécifique d'après-guerre voulant reconstruire l'économie européenne. Il y a une rationalisation nationale. Elle consiste à créer un lien juridique et économique entre des entreprises similaires. C'est la concentration horizontale (groupements d'entreprises qui sont au même stade de la production), soit verticale (réunion des différents stades de la production) sous forme de Cartel ou de Trust, ou sous une forme analogue. Le phénomène de la concentration internationale est plus complexe. Il consiste à régler l'économie internationale par des accords économiques.

Disons que la rationalisation vise à une diminution du prix de revient et de vente et, par conséquent, à l'augmentation du pouvoir d'absorption des consommateurs. Elle a donc des effets économiques, financiers et sociaux. Ce sont ces derniers qui nous intéressent plus particulièrement.

Quelle a été ou quelle sera dans l'avenir l'influence de la rationalisation sur les employés privés? Il semble, autant qu'il est permis d'en juger, que celle-ci n'est pas uniforme pour tous.

On peut établir le principe que ce sont les employés les moins spécialisés qui subissent le plus durement le contrecoup des concentrations dans le commerce et dans l'industrie.

Un chômage très grand peut se produire par des concentrations bancaires ou commerciales. D'un seul coup, il y a double emploi pour un personnel assez peu spécialisé dans les centres où chacun des établissements ayant fusionné avait des succursales.

Pour les employés, techniciens, ingénieurs et autres, il en paraît tout autrement. Le travail du technicien est à la base de la rationalisation si l'on entend par là l'application dans l'industrie de certaines nouvelles méthodes. La rationalisation ainsi comprise suppose un long travail scientifique de recherches dans les laboratoires d'essais, dans les ateliers, la surveillance des effets des nouvelles méthodes. Or, ce sont précisément les techniciens qui seront chargés de ce travail. Leur nombre restera donc stable, même si une rationalisation importante des méthodes intervient.

Si, par contre, par rationalisation, on entend surtout

la concentration des entreprises, il se pourrait que celle-ci entraîne à son tour un chômage considérable des employés techniques.

L'emploi des machines dans les bureaux a-t-elle eu pour résultat de diminuer le nombre des employés? Cette question importante est beaucoup moins simple qu'on ne croit. L'introduction des machines simplifie certainement le travail des entreprises, mais un contrôle très sévère des résultats est nécessaire. En France, les licenciements imputables à ces nouvelles méthodes sont inexistants. On a affecté presque partout le personnel devenu disponible à d'autres travaux. En Allemagne, il y a eu une certaine réduction des employés de ce fait, mais beaucoup moins importante qu'on ne le croyait au début de l'introduction des machines. L'avantage principal de l'emploi des machines de bureau est autant qu'une économie de personnel une augmentation de rendement.

c) Le mouvement des employés privés dans l'après-guerre.

Quels ont été les effets des phénomènes d'après-guerre sur le développement du nombre des employés privés? On assiste tout d'abord, dans les dernières années d'avant-guerre et dans l'après-guerre, à une augmentation très importante des employés, et cela malgré les phénomènes de crise précédents.

Voici ce que donne la comparaison des chiffres allemands des recensements de 1907 et de 1925. Ils permettent de comparer l'accroissement des principales catégories professionnelles

ALLEMAGNE

Pourcentage d'accroissement, entre 1907 *et* 1925, *des principales catégories.*

	PERSONNES TRAVAILLANT POUR LEUR PROPRE COMPTE	OUVRIERS	EMPLOYÉS
1907-1925	7 %	24 %	133 %

On voit, par là, quelle immense augmentation a subi le nombre des employés, surtout par rapport aux ouvriers. L'augmentation des premiers est de plus de 5 fois supérieure à celle des derniers.

Si nous prenons un exemple dans l'industrie allemande, des enquêtes ont démontré que le nombre d'employés techniques était, pour 100 ouvriers:

EN	DANS 3 FABRIQUES D'AUTOMOBILES	DANS 45 USINES DE L'INDUSTRIE MÉCANIQUE
1913	9,9	13,5
1925	12,5	17,5
1926	18,2	20,1

Cet accroissement n'est pas près de cesser, au moins en Allemagne, et en ce qui concerne les employés techniques. C'est ce qui ressort nettement du développement des écoles supérieures techniques allemandes ayant rang de faculté (10 écoles supérieures techniques, 2 académies minières) et des écoles professionnelles techniques (une centaine). Ce qui est remarquable, c'est l'augmentation des étudiants qui, dans ce domaine, est bien supérieure à celle des autres facultés ou écoles.

Sur 100 étudiants ayant suivi les cours des autres facultés en 1911, il s'en trouvaient 151 en 1928, contre

187 élèves des écoles supérieures techniques. Le nombre total a presque doublé en 17 années, passant de 11.000 en 1911 à 20.000 en 1928. Les constatations sont analogues pour les écoles professionnelles, dont le nombre est actuellement de 25.000.

SECTION I. — CARACTERES DU MOUVEMENT DES EMPLOYES DANS L'APRES-GUERRE

1re Caractéristique: Son Internationalisation.

En raison des faits que nous venons de décrire, il n'est pas étonnant que, dans l'après-guerre, l'idée des intérêts communs ait fait de grands progrès parmi les employés. La guerre avait eu pour conséquence, tout au moins dans les pays belligérants, d'uniformiser la situation malheureuse des employés, de les exposer aux mêmes dangers économiques et sociaux. Aussi, le contact entre les associations des différents pays fut-il vite repris. On se fit part de la situation, des expériences acquises et l'on reconstruisit les associations.

Nous avons vu qu'avant la guerre, il y avait, dans les différents pays, une organisation syndicale très forte. Mais ces associations étaient presque toutes formées sur une base nationale. Il n'y avait presque pas de groupements internationaux d'employés. Or, un grand changement s'est produit. De plus en plus, parallèlement aux organisations ouvrières, ont été créés des groupements internationaux d'employés.

Il y a à cela plusieurs raisons:

1° L'économie, sous la poussée de la rationalisation, est devenue de plus en plus internationale et même

mondiale. Des entreprises, comme le Cartel de l'Acier, le Trust des Allumettes, l'I. G. de Francfort, le Syndicat de la Potasse, sont des organes de l'économie mondiale. En face de l'employeur unique qui fait, vis-à-vis de l'employé, une politique analogue quel que soit le pays, se sont dressées les associations d'ouvriers et d'employés. Placées face à l'internationalisation de la production, elles voient, plus clairement qu'avant la guerre, la communauté d'intérêts qui les pousse à s'unir.

2° Les organisations d'employés, en examinant la situation de leurs membres dans les différents pays, ont été frappées par la similitude des problèmes qui se posaient.

Mêmes abus en Allemagne, en France ou en Angleterre, même besoin de réglementation du contrat de travail de l'employé dans ces différents pays. L'idée, toute naturelle, leur vint de provoquer la signature de conventions internationales préparées à la Société des Nations par l'intermédiaire du Bureau International du Travail. Ce raisonnement était d'autant moins chimérique qu'il s'agissait de réglementer une matière relativement neuve. Peu de textes régissaient la matière, dans les différents pays. Les difficultés qui se présentent, si l'on veut légiférer sur des points de droit pour lesquels il y a des traditions bien assises, une législation ancienne (ainsi en matière de capacité de mariage, etc.), n'existent pas dans l'hypothèse qui nous occupe. L'on peut concevoir, pour une matière aussi nouvelle, des règles sensiblement uniformes dans les différents pays. Telles sont les idées qui se trou-

vent à la base des grandes associations internationales d'employés d'après-guerre.

2e Caractéristique de l'après-guerre.

Il semble, à examiner les revendications des employés dans l'après-guerre, qu'il y a un fait nouveau et important. Alors qu'avant la guerre, les employés se groupaient pour obtenir une amélioration des conditions de travail, des lois de protection pour réduire la durée du travail, améliorer la condition hygiénique, obtenir le repos hebdomadaire, il apparaît qu'actuellement leurs revendications tendent au moins autant à l'amélioration de la législation sur le contrat de travail. Si l'on examine le document qui traduit le mieux la pensée des employés, c'est-à-dire celui appelé depuis le « Programme de Montreux », programme minimum, dressé en cette ville en septembre 1926, par l'Association Internationale pour le Progrès Social et approuvé par les Associations Internationales d'Employés, on y trouve, parmi les revendications devant faire l'objet d'une réglementation nationale et internationale, les points suivants: clause de non-concurrence, vacances, payement des salaires, congédiement et indemnité de résiliation.

Si les associations d'employés se préoccupent d'une façon toute particulière du statut des employés privés, cela ne veut pas dire que les matières qui sont strictement de protection industrielle soient perdues de vue. Le programme de Montreux s'occupe toujours de la durée du travail, du repos hebdomadaire, de la protection des femmes. Mais, sur ces points, il existe déjà,

dans les différents pays, une législation développée qui donne satisfaction aux employés. Ces points de leur programme, une fois réalisés, faisant disparaître ainsi les abus les plus criants, les employés ont porté leurs regards sur leur contrat de travail et ils ont trouvé des imperfections, auxquelles ils cherchent à porter remède.

SECTION II. — LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYES PRIVES EN ALLEMAGNE ET EN FRANCE

§ 1. — En Allemagne.

Nous avons étudié déjà le mouvement des employés dans l'Allemagne d'avant-guerre. Or, on constate, à l'heure actuelle, après une réorganisation complète, qu'il représente dans l'Empire nouveau une très grande force politique et sociale. Dans aucun autre pays, on ne rencontre une organisation aussi rationnelle, aussi systématique, aussi efficace. C'est une véritable cartellisation des employés, faisant une sorte de pendant à celle des employeurs, et sans doute inspirée par le spectacle de l'industrie.

On assiste en Allemagne, pendant la guerre, à un arrêt et même à une diminution de l'organisation syndicale, alors que cela se produisait beaucoup moins en ce qui concerne les ouvriers. C'est qu'une organisation des employés n'était pas nécessaire. La demande d'employés qualifiés était telle qu'ils trouvaient des places très facilement. On peut dire que la perte des membres atteignit beaucoup plus les associations socialistes que les modérées.

Après la Révolution allemande de 1918, des changements importants allaient se produire. Une véritable vague de radicalisation, de socialisme venait de saisir les employés allemands et allait donner la toute puissance à leurs syndicats. La défaite militaire, les difficultés énormes pour les employés rentrant du front de trouver des situations, la révolution, tout cela contribuait à les pousser vers les syndicats socialistes. On assiste, à ce moment, à une véritable hypertrophie des syndicats socialistes, qui ne manquent pas de disparaître quelques années plus tard. Certaines idées syndicalistes pénètrent même dans les associations résolument antisocialistes. C'est alors que disparaît le caractère paritaire de certaines d'entre elles. Ainsi, la *Kaufmännische Verein von* 1858 retire aux membres patrons le droit de vote et d'éligibilité, pour en faire une pure association d'employés. La grève, moyen honni par beaucoup de groupements d'employés dans l'avant-guerre, si elle n'est pas approuvée en principe par toutes, est tolérée par elles dans certains cas suivant la situation tactique du moment.

A côté de ce caractère nouveau, il en est un autre qui est pour les employés d'une importance décisive. C'est le développement insoupçonné et absolument extraordinaire des conventions collectives. Les employeurs renoncent à dicter aux employés les conditions du contrat de travail. Ils sont prêts maintenant à en discuter les clauses avec les organisations élues de ceux-ci.

Et l'on voit conclure de très nombreuses conventions collectives, véritables chartes du travail, réglant avec

un grand luxe de détails toutes les questions relatives au travail. Elles sont signées par les grandes organisations des employeurs d'une part, et le plus souvent par les groupements d'employés les plus représentatifs. Des associations d'employés opposées par leur doctrine n'hésitent pas à traiter en commun avec un employeur et apposer leur signature sous le même document, s'appliquant quelquefois au Reich tout entier, mais le plus souvent à une région, à une ville ou même à une entreprise.

De 1919 à 1926, le nombre de conventions a doublé en passant de 387 au chiffre imposant de 869. Il n'est pas possible, ici, d'analyser leurs dispositions; nous dirons qu'elles règlent d'une manière minutieuse les points suivants: durée du travail, appointements, paiement des heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche, congé annuel, salaire minimum, variable suivant l'ancienneté, etc...

Si on en vient maintenant aux associations d'employés elles-mêmes, le caractère déterminant qui s'impose à celui qui les étudie, c'est leur concentration, la logique de leur constitution. Toutes sont organisées sur le même type. Prenons une association d'employés de commerce neutres d'une ville allemande quelconque. Elle n'est qu'une section de la Fédération de toutes les autres associations d'employés de commerce neutres du Reich. A côté de la Fédération des employés de commerce neutres, il existe celle des employés techniciens neutres, des employés de banque, d'assurances, etc... Ces nombreuses fédérations d'employés spécialisés sont réunies à leur tour en une

« Spitzenorganisation » (association dirigeante). Elle représente donc l'ensemble des employés neutres allemands. C'est, ici, le *Gewerkschaftsbund der Angestellten,* affilié à l'Internationale neutre des employés (*Fédération Internationale des Organisations syndicales d'Employés*).

Enfin, si nous revenons en Allemagne, on voit que les employés neutres, les ouvriers neutres et les fonctionnaires neutres forment les trois « colonnes » d'une organisation nationale de salariés neutres, affiliée elle-même à une organisation internationale de salariés neutres.

Sur ce schéma sont bâties les organisations d'employés socialistes, chrétiennes et neutres. Ce système peut paraître compliqué, ce n'est qu'une apparence, et en fait, les employés allemands se présentent en trois colonnes bien disciplinées: la socialiste, la chrétienne, la neutre. Il n'est possible ici que d'étudier les Spitzenverbände, ce qui d'ailleurs suffit à caractériser les mouvements des employés allemands, puisqu'en réalité, elles sont l'émanation des fédérations membres et que ce sont elles qui s'occupent des questions les plus importantes, questions de principe, rapports avec le Parlement, avec les administrations, et concluent les conventions collectives. Les Fédérations membres se bornent à un travail de propagande, à l'étude des questions d'intérêt local, etc. Nous publions en annexe un tableau des associations d'employés qui éclaire ce que nous venons de dire.

Passons maintenant en revue les grandes organisations d'employés allemandes.

Et tout d'abord l'*Arbeitsgemeinschaft für Angestellte* (*Afa*), le Spitzenverband le plus ancien, socialiste, créé en 1917. C'est lui qui a vu ses membres augmenter d'une façon considérable pendant les années de crise 1919-1920, mais une diminution est venue, si bien que de nouveaux Spitzenverbände ont pu se constituer. Cependant, ce groupement réunit à l'heure actuelle 395.000 membres. Il est le deuxième par le nombre de ses adhérents. Son programme, malgré quelques ambiguïtés, est nettement socialiste. Côte à côte avec les ouvriers, il veut lutter pour l'avènement d'un « socialisme économique », s'écartant ainsi très nettement de la conception des employés, classe moyenne. Cela ne veut pas dire que l'Afa n'est qu'un rouage du parti socialiste allemand. Il n'en est pas tout à fait ainsi. Il voit dans la conception socialiste le moyen de résoudre la question des employés.

L'activité de l'Afa est spécifiquement syndicale et tournée vers le développement de la législation sociale. Il groupe plutôt les employés techniciens que ceux du commerce. Vivant constamment avec les ouvriers, ceux-ci ont accepté leur point de vue et se sont pénétrés de leurs idées. C'est cela, d'ailleurs, qui donne à l'Afa son caractère particulier et la distingue nettement du *Gesamtverband der Angestellten* (*Gedag*).

Le *Gesamtverband der Angestellten* (*Gedag*) comprend la masse d'employés allemands la plus importante (460.000). C'est la Spitzenorganisation de l'aile chrétienne nationale (droite) des employés allemands. Au fond, dans le Gedag, une seule fédération domine, le *Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband* (*D.*

H. V.). Nous avons vu cette association dans l'avant-guerre, monarchiste et nationaliste. Elle n'a modifié ses principes que sur le premier point et reconnaît la République. Cherchant, comme les deux autres groupements d'employés, un appui politique, elle le trouve dans les partis de droite et d'extrême-droite, et, avant tout, dans le Deutschnationale Volkspartei. Résolument antisocialiste, elle a combattu les conseils d'entreprise, parce que, disait-elle, il fallait s'attendre à un contrôle inadmissible par les ouvriers de la politique des employés. Elle fait remarquer qu'il existe un lien organique entre employeurs et employés commerciaux et qu'une lutte entre eux à caractère syndical ne doit exister. C'est donc une collaboration positive entre eux qui doit s'organiser.

Profondément nationaliste, elle continue sa tradition d'avant-guerre à ne pas admettre comme membres les femmes employées et à pratiquer une politique antisémite.

A l'opposition de l'Afa, la D. H. V. est uniquement composée d'employés de commerce et de bureau, et elle se fonde sur l'idée de profession (*Standesbewusstsein*). C'est un peu malgré elle que s'est fondé le Gedag, où sont admis d'autres employés (employées femmes, techniciens). Or, on a remarqué que la rationalisation n'a jamais fait, parmi les employés de commerce, autant de progrès que parmi les techniciens. Plus éloignés des ouvriers par le lieu de leur activité, ils le sont aussi par le genre de travail qu'ils accomplissent, par leur mentalité beaucoup plus conservatrice que celle des ouvriers et des techniciens. A cela s'ajoute qu'il

existe encore beaucoup d'entreprises petites et moyennes où le type ancien de l'employé de commerce subsiste. Cependant, en fait, la D. H. V. a dû faire une politique qui se rapproche beaucoup de celle des syndicats et cela par la force même des choses.

Hostile au début de leur apparition, on trouve la signature du D. H. V. sous toutes les grandes conventions collectives conclues après 1919. Elle va même jusqu'à approuver la grève de ses membres, ce qui est nettement contraire à ses principes fondamentaux, tels qu'ils ont été exposés ci-dessus [1]. Cependant, depuis le retour de l'Allemagne à une situation plus calme, le nombre des membres du D. H. V. augmente régulièrement.

Une place considérable est occupée dès aujourd'hui par une organisation fondée en 1920, la *Gewerkschaftsbund der Angestellten* (*la G. d. A.*). Son existence répond aux besoins de très nombreux employés, aussi éloignés du nationalisme que du socialisme. On a pu dire avec quelque exactitude que le G. d. A. assumait sous la République le rôle qu'avait le D. H. V. sous l'Empire. Foncièrement républicain, le G. d. A. s'appuie au Reichstag sur les partis démocrates. Il se différencie de l'Afa beaucoup moins par sa politique pratique, nous le verrons plus loin, que par son idéologie. Ne combattant aucunement le système capitaliste en lui-même, il est porté à l'entente avec les employeurs. Mais il n'hésite pas à utiliser tous les moyens syndicaux pour lutter contre les abus existants, même la

---

[1] *Geschäftsbericht du D. H. V.*, 1926, p. 127.

grève. Les revendications du G. d. A. sont en pratique ceux de l'Afa. Au point de vue numérique, le G. d. A. se développe très rapidement et, dès 1928, le nombre de ses adhérents égalait presque celui de la D. H. V. (350.000 fin 1929). Rappelons que le G. d. A. occupe dans l'internationale neutre une place prépondérante, comme d'ailleurs le D. H. V. dans la chrétienne.

Un type certainement très curieux d'organisation d'employés est représenté par la *Vereinigung leitender Angestellten* (*Vela*), (Association des employés dirigeants). C'est un groupement d'employés réunissant ceux qui exercent des fonctions dirigeantes, représentant directement l'employeur, ayant sous leurs ordres beaucoup d'autres employés, ou encore ceux dont l'activité exige une préparation universitaire. Tels sont les chefs de service, fondés de pouvoir, chefs de contentieux, etc... Pourquoi ne sont-ils pas organisés dans une des fédérations précédentes? C'est qu'ils s'opposent à la perte de personnalité dont sont victimes les autres employés. Cela veut dire qu'ils désirent voir établir entre chacun d'eux et son employeur des rapports personnels.

Ils veulent être juges sur les résultats de leur travail personnel sans l'intervention de l'organisation syndicale, qui uniformise tout et qui tend à créer des catégories-types d'employés.

Si ces employés se sont groupés, c'est pour défendre leurs intérêts moraux et professionnels. Mais ils veulent débattre librement les clauses du contrat de travail individuel qu'ils concluent, sans intervention du syndicat. S'ils se sont groupés, c'est aussi pour lut-

ter contre leur exclusion des principales lois protectrices des employés subalternes (loi sur les assurances des employés de 1913, loi de 1914 sur la clause de non-concurrence, loi de 1919 sur les Conseils d'entreprise). Aussi, la Vela demande-t-elle l'extension de ces lois à ses membres, par exemple de celles sur les assurances des employés par l'élévation du taux des traitements à partir desquels l'assurance est obligatoire. Il y a par là même un certain abandon de la théorie sur laquelle est bâtie cette association.

On peut se demander si ce mouvement, qui compte environ 15.000 membres, peut échapper aux moyens syndicalistes dont se servent de plus en plus toutes les associations d'employés quels qu'en soient, par ailleurs, les principes.

Telle est la situation des associations allemandes d'employés remarquables par leur structure. A un autre point de vue que nous ne pouvons qu'indiquer, elles ont contribué à relever le niveau intellectuel, moral, et surtout professionnel de leurs membres par les institutions sociales, caisses de secours, colonies de vacances, bibliothèques, cours, institutions, ayant atteint un développement insoupçonné à l'étranger. (V. Tableaux, Annexe n° I, p. .)

§ 2. — **En France.**

Il y a, dans notre pays, un certain renouveau du mouvement des employés dans l'après-guerre. L'activité à l'étranger, la constitution d'internationales d'employés ne pouvait pas laisser indifférents les employés

français. Le retour de l'Alsace et de la Lorraine à la France n'a pas été sans exercer une influence salutaire sur le développement du mouvement des employés du pays tout entier. Il s'est trouvé, dans les trois départements, des associations, surtout neutres, assez puissantes, qui ont fait de grands efforts pour réunir tous les groupements français d'employés en une fédération très forte, tentative qui a été couronnée d'un certain succès.

Cependant, les organisations françaises d'employés sont encore dans l'enfance; ni par le nombre de leurs adhérents, ni par la force d'organisation et les résultats obtenus, elles ne peuvent se comparer avec ce qui s'est fait en Allemagne. Dans ce pays, les associations d'employés, avec leurs membres dépassant le million, sont une très grande force politique, dont doivent tenir compte tous les partis. Telle n'est aucunement la portée des syndicats d'employés en France. Néanmoins, il n'est pas douteux que, dans les dernières années, un grand effort d'organisation ait été fait, qui a donné au mouvement des employés de grandes possibilités de développement.

Si, dans notre pays, l'employé est hostile au syndicalisme, c'est qu'il n'éprouve pas autant qu'en Allemagne le besoin de se grouper. La concentration, dans le commerce et dans l'industrie, est loin d'être aussi poussée en France que dans le Reich. Bien souvent, on rencontre la forme traditionnelle de la petite et de la moyenne entreprise, et si les employés ont besoin de protection légale tout autant en France qu'en Allema-

gne, ils ne forment pas avec la même vigueur une véritable classe sociale comme dans ce dernier pays. A cela s'ajoute un individualisme très fort, beaucoup plus développé que chez les ouvriers.

« Toutes proportions gardées, écrit M. Marcel Poimbœuf, secrétaire de la Fédération française des Syndicats d'Employés (1), les employés sont, à l'heure actuelle, dans leur ensemble, beaucoup plus individualistes que les ouvriers. Un très grand nombre ne consent encore à voir dans le syndicat qu'un organisme existant à point nommé pour leur procurer tel avantage dont ils ont besoin sur l'heure (formation professionnelle, placement, coopération) et ne se représentent pas ou ne veulent pas se représenter que cet organisme ne saurait avoir de durée et de vigueur que s'il est en progression constante, et que s'il est apte, à cause de l'intelligente fidélité de ses membres, à parer aux difficultés nombreuses et si diverses avec lesquelles, plus ou moins inopinément, les travailleurs peuvent se trouver aux prises. »

Le groupement français le plus fort, avec 32.000 membres, est celui de la *Fédération des Syndicats d'Employés Catholiques,* avec siège à Paris. Elle est membre de la Confédération française des travailleurs chrétiens, fondée en 1919, ainsi que de la Fédération internationale des Syndicats chrétiens d'employés. Son action et sa doctrine sociale s'inspirent de l'encyclique *Rerum Noverum.* Elle est donc, en principe, hostile à la lutte des classes. Voyant en l'homme cause et but du

(1) *Bulletin de la Fédération,* 1929, n° 3, p. 21.

phénomène de la production, elle veut lui assurer les moyens qui lui permettent de vivre une vie honnête et chrétienne. Mais, malgré tout, et un peu comme la D. H. V. allemande, elle s'efforce avec une grande vigueur à faire aboutir les revendications des employés par des moyens principalement syndicaux. Les dirigeants ne manquent pas d'affirmer depuis très longtemps que le caractère confessionnel de leur mouvement n'exclut pas les moyens syndicaux. Cette idée a rencontré certaines résistances dans les milieux catholiques, mais elle n'a pas empêché la Fédération de prendre une part importante, sinon décisive, à la grève des employés de banque de 1925, sur laquelle nous reviendrons plus loin.

L'activité de la Fédération a été multiple et efficace surtout dans l'après-guerre. Indépendamment d'une grande activité sociale, ses représentants défendent efficacement les intérêts des employés au Conseil Supérieur du Travail. La Fédération a présenté, et c'est là son mérite le plus grand, un Projet sur le Statut légal des employés, très bien étudié, déposé sur le bureau de la Chambre le 29 novembre 1926 et le 27 mars 1929 par M. Champetier de Ribes.

Les bases fondamentales en sont: extension aux employés de la législation sociale générale du bénéfice de laquelle ils sont à l'heure actuelle arbitrairement exclus, extension et consolidation de certains avantages particuliers (en matière de vacances payées), protection contre certains risques spéciaux (entre autre renvoi d'employés ayant une certaine ancienneté). Ce

projet, s'il était voté, apporterait une innovation d'une grande portée aux employés français.

Le mouvement des employés neutres, le deuxième en France, par le nombre de ses adhérents (20.000), n'est que de date très récente. Il existait bien avant la guerre la *Fédération des Employés et Techniciens de France*, avec siège à Roubaix, mais dont l'activité semble s'être ralentie quelque peu. C'est sous l'impulsion de l'*Association des Employés d'Alsace et de Lorraine* qu'une nouvelle organisation neutre allait être fondée, étendant son domaine sur le pays tout entier. Ce n'est qu'à Bordeaux (5.000 membres) qu'il y avait une organisation importante neutre qui, avec l'A. E. A. L. (5.000 membres) et la Fédération des Employés de Banque, forment l'*Union Fédérale des Employés*. C'est en février 1920, à Paris, que les délégués de toutes ces associations, sous l'impulsion de l'A. E. A. L., votèrent, sous forme d'une résolution, un programme minimum en huit points, énumérant les revendications essentielles des employés. Une partie de ce programme a été réalisée depuis. La conférence décide, en outre, la formation d'une commission d'études chargée de rassembler les revendications des employés, de les mettre au point et de les faire introduire dans des propositions ou projets de lois. C'est de cette commission qu'est issu le Conseil professionnel de législation sociale et du travail qui, depuis 1927, représente la plus forte organisation neutre d'employés de France, sous le nom d'*Union Fédérale des Employés*. Les principales associations affiliées sont celles de Strasbourg, Bordeaux,

Paris, Lyon, Le Hâvre; d'autres, plus petites, existent à Angoulême, Blois, Dax. La concentration des organisations d'employés n'est pas encore chose tout à fait accomplie. Il existe encore, à côté de l'*Union Fédérale,* la *Fédération des Employés techniques de France,* avec siège à Roubaix, et l'*Association générale des Employés de Nancy.*

L'*Union Fédérale* a fait siens les principes de la *Fédération Internationale des Organisations Syndicales d'Employés* (F. I. O. S. E.), dont elle fait partie et qui siège à Strasbourg. Elle proclame une neutralité parfaite en matière politique et religieuse, ne cherchant qu'à grouper ses adhérents sur la base des intérêts professionnels. C'est ce principe qui la caractérise et qui fait, peut-on dire, sa force et sa faiblesse. Sa force, parce que les employés, souvent hostiles à toute politique, ne veulent voir, dans le syndicat, que le défenseur de leurs intérêts matériels et ne lui demandent aucune doctrine politique ou religieuse. Sa faiblesse, parce que le recrutement est fonction uniquement des services que le syndicat est susceptible de leur rendre, alors que les groupements socialistes et chrétiens peuvent se placer sur une base politique ou confessionnelle.

Une entente très loyale a toujours régné entre syndicats neutres et catholiques, et une parfaite compréhension de la situation réciproque. Au contraire, la C. G. T. a essayé, après la guerre, d'attirer à elle les groupes locaux neutres existant en Alsace et Lorraine. Les succès ne furent que très partiels. La C. G. T.

ne réussit pas à faire échec au mouvement des employés neutres.

Autour de la Confédération Générale du Travail (C. G. T.), se groupe environ 13.000 employés, organisés en deux syndicats, la *Fédération Nationale des Syndicats d'Employés* et la *Fédération Nationale des Syndicats d'Employés de la Finance.* Les groupements socialistes se heurtent, dans leur propagande, à cette aversion de l'employé à l'égard de la politique. Aussi, les tracts signalent-ils que même affilié à la C. G. T., il est libre de se joindre à un parti politique de son choix (1).

Les tentatives faites par le parti communiste d'organiser les employés peuvent être considérées comme ayant échoué, sauf pour ceux de la finance. Il existe une « *Association Unitaire* », affiliée à la C. G. T. U., comprenant, dit-elle, 2.000 membres.

Nous donnons en annexe le tableau des associations françaises. (V. Tableau, Annexe n° II, p. .)

En France, comme en Allemagne, les associations d'employés de toute tendance ont essayé de développer les conventions collectives. Mais les résultats obtenus sont extrêmement modestes et en aucun point comparables à ceux de certains pays. Voici, d'après le *Bulletin du Ministère du Travail,* le nombre de conventions collectives conclues relatives aux employés.

(1) Tract: « *Les Employés* » *de la Fédération Nationale des Syndicats d'Employés.* »

(Entre parenthèses, la totalité des contrats collectifs conclus en France.) :

1913	0	(67)	1922	2	(196)
14	0	(51)	23	0	(144)
15	0	(4)	24	4	(177)
16	0	(4)	25	0	(126)
17	0	(135)	26	0	(219)
18	0	(257)	27	0	(58)
19	19	(557)	28	0	(99)
20	3	(346)	29	0	
21	1	(159)			

Après un certain essor, en 1919, elles ont disparu dans les années ultérieures. Cela est extrêmement regrettable et prouve que l'apparition de conventions en 1919 ne tenait qu'à des circonstances tout à fait passagères.

L'accroissement du coût de la vie et une organisation professionnelle assez forte expliquent le grand nombre de conventions conclues en 1919. Une régression a eu lieu aussi pour les conventions conclues au profit des ouvriers. Mais elle n'a jamais atteint une ampleur telle que nous le voyons pour les employés.

Les accords étaient généralement locaux. Ils sont nombreux, surtout dans la région de Bordeaux. Le 5 janvier 1920, un contrat collectif très complet a été signé entre le Syndicat des commerçants détaillants de la Gironde d'une part et les Syndicats d'employés de Bordeaux d'autre part. Quelques autres contrats ont été conclus à Lyon, Saint-Etienne, etc...

Une seule convention nationale fut signée, après

grève, le 5 juin 1919, entre l'*Union Syndicale des Banquiers*, à Paris, et les Fédérations d'Employés catholiques et neutres. Cette convention fixe la durée du travail à 48 heures par semaine sous réserve de la semaine anglaise suivant les usages, établit un traitement minimum, arrête le minimum du stage pour obtenir la titularisation, contient un projet de création de caisses de retraites à participation mixte et reconnaît formellement les syndicats d'employés.

En ce qui concerne les grèves, nous avons vu que tous les groupements d'employés, même les catholiques, sont d'accord pour les utiliser s'il est besoin. Certaines grèves de moindre importance eurent lieu en 1919. Mais il y en eut une qui, par sa durée — cinq semaines — et par le nombre des grévistes (20.000 à Paris seul), eut un grand retentissement. C'est celle des employés de banque, qui a duré du 24 juillet au 31 août 1925. Elle était faite principalement pour obtenir un relèvement des traitements devenus absolument insuffisants par l'inflation. Déclenchée à Marseille, elle passa à Paris, où les employés de la Banque Nationale de Crédit et du Crédit Lyonnais se mirent en grève. Celle-ci émut profondément l'opinion publique, les autorités civiles et religieuses qui reconnaissaient le bienfondé des revendications des employés. Si nous examinons le rôle joué par les syndicats d'employés, les constatations suivantes s'imposent: déclenchée par des employés inorganisés, les syndicats de toute nuance ne sont intervenus qu'un peu plus tard, pour canaliser la grève et la diriger. Un Comité central de grève fut formé peu après qu'elle eut éclaté, composé de 2 grévis-

tes neutres, 2 chrétiens, 2 socialistes, 2 communistes et 2 inorganisés. Mais les délégués communistes cherchèrent à transformer la grève, purement corporative tout d'abord, en un mouvement politique extrémiste et réussirent à faire repousser, comme insuffisantes, les offres faites par les employeurs. Bientôt, les grévistes, au bout de leurs moyens financiers, durent reprendre leur travail. Certaines banques maintinrent les conditions offertes primitivement; d'autres prirent à l'égard des grévistes des sanctions sévères.

Cette grève a prouvé que l'organisation des employés n'était pas encore parfaite en France. L'éclatement de la grève provoqué par des non syndiqués, l'influence qu'ont pu acquérir à certains moments les éléments communistes sur une masse peu organisée, ont montré que l'éducation syndicale de beaucoup d'employés était encore à faire.

On constate donc, en résumé, de sérieux progrès dans le développement des associations d'employés françaises qui se heurtent, nous l'avons vu, à un ensemble d'obstacles assez difficiles à surmonter.

SECTION III. — LES GROUPEMENTS INTERNATIONAUX D'EMPLOYES

§ 1. — Leur Création.

Il serait erroné de penser qu'aucune organisation internationale d'employés n'existait avant 1914. Mais ce mouvement était très faible. Il était concentré dans deux secrétariats internationaux. Le premier, de ten-

dance neutre, avait son siège à Gand. L'autre, groupant les syndicats libres, avait été fondé en 1910 à Copenhague.

Les relations internationales, interrompues par la guerre, furent reprises sur l'initiative de la *Fédération des Employés de Hollande* (*Algmeene Nederlandsche Bund van Handels en Kantoor bedienden*), d'accord avec la *Fédération Syndicale Internationale*. Une conférence, réunie en octobre 1920, décida la convocation d'un congrès pour la fondation d'une Fédération internationale. Ce congrès, tenu à Vienne en août 1921, adopta les statuts de la nouvelle organisation. La *Fédération Internationale des Employés et Techniciens*, issue de ce congrès, adhéra à la Fédération Syndicale Internationale d'Amsterdam. Elle groupe quarante-et-une organisations nationales de dix-neuf pays et comptait environ 700.000 membres fin 1929. Elle ne groupe que des employés et des techniciens, à l'exclusion des fonctionnaires. Elle se subdivise en plusieurs sections professionnelles: employés de commerce, employés de banque, techniciens.

La *Fédération Internationale des Employés d'hôtels, cafés, restaurants,* dont le siège est à Berlin, et qui est également affiliée à la Fédération Syndicale Internationale, comptait 64.000 membres au 31 décembre 1925.

Cette Fédération est basée sur les principes socialistes; marchant avec les ouvriers, elle a pour but de combattre le capitalisme, de créer un mouvement de solidarité internationale entre employés et ouvriers.

Elle veut aussi rassembler des informations sur la situation juridique des employés dans les différents pays et sur les assurances sociales.

◉ ◉ ◉

Fondée en 1921, à Luxembourg, après plusieurs conférences préliminaires convoquées par l'organisation hollandaise : *Nederlandsche Vereeniging van Christelijke Kantooren Handels bedienden,* la « *Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens d'Employés* » groupe huit organisations nationales dans six pays. Le secrétariat est à Paris. Au 31 décembre 1925, l'effectif de cette organisation était de 484.000 membres. La plus importante des organisations affiliées est le *Gesamtverband Deutscher Angelstellten Gesverkscheften* (*Gedag*), dont le nombre des membres atteignit, fin 1929, le chiffre de 450.000.

La Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens d'Employés fait partie de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens. Le siège de la Fédération est à Paris, dans les locaux du Syndicat des Employés catholiques. Comme base de son travail, la Fédération pose les principes chrétiens. Pour cette raison, elle désire l'entente de tous ceux qui participent à la production, l'union avec les ouvriers comme avec les patrons. Elle réprouve, par conséquent, la lutte des classes et l'emploi de la force, aussi bien de la part des employeurs que des employés. La Fédération se propose de réagir contre l'anarchie économique exis-

tante par une réforme organique et légale. Elle veut travailler au relèvement juridique et économique de la condition des employés dans tous les pays.

◉ ◉ ◉

Une troisième organisation internationale d'employés a été fondée au début de 1925: la *Fédération Internationale des Organisations Syndicales d'Employés,* dont le siège est à Strasbourg. Elle groupe les organisations d'employés qui se réclament des principes du syndicalisme indépendant et évolutionniste. Il semblait, en effet, qu'il y avait une lacune dans l'organisation internationale. Alors que les socialistes et les catholiques étaient groupés, seules les associations neutres ne l'étaient pas. Or, il y avait des groupes nationaux très forts comme le *Gewerkschaftsbund der Angestellten* de Berlin, qui comptait environ 350.000 membres fin 1929.

Cette Internationale a pour but de grouper les associations d'employés indépendants de tous les pays. Ses déclarations de principe nous font connaître qu'elle est basée exclusivement sur le principe corporatif. Respectueuse de toutes les opinions et de toutes les croyances, elle observe une stricte neutralité en ce qui concerne les questions d'ordre politique, philosophique ou religieux. D'un autre côté, et différant par là de l'Internationale chrétienne, elle ne cherche pas l'union avec le patronat. Elle veut rester toute corporative et n'admettre que des employés. Elle est avant tout interventionniste, voulant « une réglementation

équitable qui doit réduire justement les prérogatives du capital privé ».

Le rapport moral dressé à l'occasion du 3e Congrès international de la Fédération de 1929 fait ressortir qu'elle occupe déjà la deuxième place parmi les trois grandes Fédérations internationales.

A côté des trois grandes Fédérations internationales d'employés, groupant les forces vives des employés, il en existe une autre formée par les voyageurs et représentants de commerce. Dès avant la guerre, les employés de commerce que sont les voyageurs de commerce, et, pour certaines législations, les représentants manifestaient des tendances séparatistes. Se trouvant avoir des intérêts différents des employés sédentaires, ils s'étaient organisés nationalement et internationalement. Il existait une *Fédération Internationale des Fédérations et Associations des voyageurs-représentants de commerce,* avec siège à Paris, fondée en 1900. Elle a tenu un Congrès, au début de septembre 1926, à Vienne; vingt-neuf organisations, appartenant à treize pays, y étaient représentées.

Elle a, d'après ses statuts, pour but essentiel de rassembler, de comparer entre elles les différentes législations qui régissent les voyageurs-représentants, ainsi que les règlements divers qui leur sont appliqués comme nationaux ou comme étrangers dans les pays où ils exercent leur profession, et d'améliorer leur situation morale et matérielle en faisant aboutir, par un effort commun, les réformes que sollicitent ces règlements et ces législations. Certains de ces groupements, il est vrai, n'ont pas un but exclusif de défense profes-

sionnelle; certains comprennent, également, des patrons.

De cette façon, plus de deux millions d'employés sont organisés internationalement.

§ 2. — Leur Légitimité.

Il ne faut pas croire que cette constitution de fortes organisations internationales n'ait pas soulevé de graves problèmes d'organisation parmi les salariés où les doctrines politiques sont intervenues et ont joué un très grand rôle. Faut-il créer des syndicats d'ouvriers, d'employés, de fonctionnaires ou, comme le veulent les partisans de la concentration syndicale qui se rencontrent surtout dans les partis communistes et socialistes, ne faut-il pas plutôt organiser tous les salariés au sein de syndicats uniques?

Le problème est d'importance. Il s'agit de savoir si la loi de la prolétarisation, une des idées fondamentales de Karl Marx, est exacte. Son système est basé sur la constatation que la concentration du capital est une des caractéristiques de l'économie moderne. Celle-ci amène la création de deux classes qui luttent: la bourgeoisie capitaliste et le prolétariat. Il y aura conflit ininterrompu entre les deux, jusqu'à ce que, à la faveur d'une des crises qui caractérisent le régime capitaliste, les prolétaires arriveront à établir leur domination exclusive.

Si les faits montrent qu'entre les prolétaires et les capitalistes se créent et se maintiennent des classes intermédiaires, il faut conclure que la loi de proléta-

risation est fausse. Les employés, en se groupant en associations différentes de celles des ouvriers, ne rentrent-ils pas précisément dans cette catégorie? Ils ne sont pas capitalistes, mais d'autre part ils ne sont pas prolétaires, car ils se sentent une mentalité et une psychologie qui est bien plutôt bourgeoise que révolutionnaire.

Les communistes et socialistes, les partisans de la concentration, sont hostiles à la séparation artificielle d'ouvriers, employés et travailleurs. Cela se comprend facilement, puisque cela permet de justifier leur théorie. Aussi préconisent-ils l'union des travailleurs manuels et intellectuels au sein de syndicats d'industrie uniques.

Le problème se posait avec le plus d'acuité à la *Fédération Syndicale Internationale d'Amsterdam,* basée sur des principes socialistes.

Cette question fut étudiée par elle à son Congrès de Copenhague en septembre 1925. Un rapport a été présenté par M. Buisson (France). Celui-ci constatait, en somme, que la réalité était plus forte que la théorie, que le syndicat unique de tous les prolétaires avait pour conséquence d'éloigner beaucoup de ceux qu'on y appelle. La Fédération a conclu qu'en présence des discussions qui s'étaient engagées dans plusieurs pays, il fallait rechercher le mode d'organisation qui ralliait le plus grand nombre d'employés. Or, dans beaucoup de pays, ceux-ci ont formé des syndicats spéciaux. Il faut s'opposer à la prétention marquée de certains syndicats d'industrie d'englober les employés. Ceux-ci sont mieux qualifiés que quiconque pour dé-

terminer la meilleure formation compatible avec leurs intérêts.

Cette prétention des employés de la Fédération Syndicale Internationale se trouve atténuée quelque peu par le désir de celle-ci de mener une action parallèle à celle des ouvriers et de confondre leur action, tout au moins pour les grandes questions d'intérêt général. L'autonomie ne sera que dans la forme, mais on présentera des revendications communes à tous les salariés.

Le même problème a été examiné par M. S. Aufhauser, le président de l'*Allgemeiner Freier Angestelltenverband*. Il constate que, seules, dans les pays où les employés ont formé des associations spéciales, elles ont pu avoir un développement important. Ce fait s'explique par une question de psychologie. « Les per-
« sonnes qui exercent la profession d'employé sortent
« en partie des milieux de la bourgeoisie, et leur édu-
« cation fut essentiellement bourgeoise; on ne pouvait
« du jour au lendemain les recruter pour qu'elles ail-
« lent se mêler dans les rangs purement ouvriers de
« leur branche professionnelle. Le résultat des tenta-
« tives faites en ce sens fut que là où il manquait aux
« employés une organisation spéciale qui répondît à
« leurs besoins sociaux et fût adaptée à leur menta-
« lité, il n'en est qu'une faible partie qui a rejoint les
« unions professionnelles générales... »

Les syndicats chrétiens se sont aussi préoccupés de la question. Mais, chez eux, l'objection contre les groupements d'employés existant dans la doctrine socialiste ou communiste n'apparaît pas. Aussi, les or-

ganisations chrétiennes se sont-elles déclarées résolument opposées aux groupements englobant à la fois employés et ouvriers. Il est intéressant de rappeler à ce propos les paroles du président de la *Fédération Internationale des Syndicats d'Employés* à l'ouverture du 2e Congrès, à Lucerne, en juin 1925, et qui dépeint bien la situation des employés. Elles ressemblent beaucoup à celles du président de l'*Allgemeiner Freier Angestelltenbund.*

« Les employés constituent une classe moyenne de « caractère spécial dans la vie économique moderne, « une classe qui a, du reste, à remplir des fonctions « sociales extrêmement importantes. Nous constatons « que les employés eux-mêmes se refusent en grande « majorité à être compris parmi les prolétaires... C'est « donc un fait que, dans le pays, les employés se con- « sidèrent comme une classe moyenne spéciale, dis- « tincte du prolétariat. »

Quant à la Fédération Internationale des Organisations Syndicales Indépendantes d'Employés, sa position est des plus nettes. Elle proclame que les revendications n'auront de chances de succès que si les employés sont groupés dans des syndicats qui leur soient propres. Dans la *Revue Syndicale Internationale* de 1926, nos 3 et 4, organe de la Fédération neutre, un membre du bureau de la G. d. A. (Gewerkschaftsbund der Angestellten), nous expose cette théorie. Les syndicats ne peuvent résister au patronat que si la grande masse est organisée. Or, si, pour les former, on groupe des salariés sans faire un choix, d'avance, on se condamne à l'insuccès. Il faut, dans tous les cas, faire des

distinctions. Les trois colonnes: ouvriers, employés et fonctionnaires, ne doivent pas être mélangées. Dans l'économie et dans l'Etat, les travailleurs de toute nature n'auront de succès que s'ils sont groupés par catégories. Cela n'empêche aucunement, qu'à l'intérieur de ces syndicats, il y ait des sous-groupements par spécialités.

De l'examen des théories qui sont à la base des organisations d'employés se dégage l'impression très nette qu'elles sont opposées à une fusion avec les ouvriers. Conscients du fait que, de par leur situation économique, leur éducation, leurs aspirations et leurs intérêts, les employés ne sont pas des prolétaires, ils ont formé des groupements spéciaux. Ils présentent des revendications souvent différentes de celles des ouvriers, ce qui tient encore au milieu spécial où ils évoluent. Travaillant en liaison étroite avec les travailleurs manuels dans la seule Fédération d'Amsterdam, on comprend très bien que les groupements d'employés aient été souvent combattus par le parti communiste et socialiste.

§ 3. — **Leur Activité. — Les Résultats obtenus.**

L'activité des associations d'employés dans l'après-guerre a été très diverse et très étendue. Des problèmes nouveaux se sont posés. D'autres, qui avaient déjà été étudiés avant la guerre, demandaient une solution qui ne pouvait plus tarder.

On peut, semble-t-il, dégager trois idées de ce travail d'après-guerre.

1° Il y eut d'abord à régler des problèmes nés de la

guerre, par exemple le réajustement des appointements au coût de la vie, la lutte contre le chômage. Puis, il y eut des questions nouvelles: perfectionnement des assurances sociales, contrats collectifs de travail, application de la journée de huit heures aux employés, payement des heures supplémentaires. Voilà quelques-uns des problèmes nouveaux qui se sont posés dans tous les pays.

2° La volonté se dégage chez les employés de posséder un statut spécial réglant leur contrat de travail.

3° Enfin, il se manifeste le désir unanime de voir adopter des conventions internationales sur les points précédents.

Les deux dernières revendications, nous l'avons déjà signalé, sont les plus originales et caractérisent bien la période d'après-guerre.

I. — Le Statut Légal.

L'activité, pour l'obtention d'un statut légal, a été couronnée d'un plein succès, puisqu'à l'heure actuelle on ne compte pas moins de huit législations sur les employés, dont une hors d'Europe, que nous nous bornons ici d'énumérer:

Europe:

a) *Allemagne*: Loi du 9 juillet 1926 concernant les délais-congés.

b) *Autriche*: Loi du 11 mai 1921 sur le contrat de travail des employés privés.

c) *Belgique*: Loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi.

d) *Grèce*: Loi du 11 mars 1920 relative aux délais-congés, congés obligatoires pour la résiliation du contrat de travail des employés.

e) *Italie*: Décrets---lois du 13 novembre 1924 et 5 décembre 1924 concernant le contrat d'emploi privé.

f) *Luxembourg*: Loi du 31 octobre 1919 sur le contrat de travail des employés privés.

g) *Pologne*: Loi du 16 mars 1928 sur le contrat de travail pour les travailleurs intellectuels.

h) *Tchécoslovaquie*: Loi du 11 janvier 1910 sur le contrat de travail des employés (ancienne loi austro-hongroise).

Hors d'Europe:

Chili: Décret du 11 novembre 1925 (approuvant le texte de loi sur les employés).

Dans notre pays, il n'existe pas encore, à l'heure actuelle, de statut au profit des employés privés. Cependant, rappelons que la *Fédération Française des Syndicats Catholiques* a, dès 1926, fait déposer, par M. Champetier de Ribes, une proposition tendant à doter les employés français d'un statut semblable à ceux que nous venons d'énumérer.

II. — Action internationale.

L'action la plus originale, sinon la plus riche en résultats, fut certainement celle-ci.

Les associations d'employés se sont rendues de plus en plus compte que leur action pourrait avoir une ampleur inconnue jusqu'alors, si l'on obtenait, sur les divers points les intéressant, le vote de conventions internationales. Beaucoup demandaient que le Bureau International du Travail instituât une section spéciale pour l'étude des problèmes se rapportant aux employés. Cela existait déjà pour les travailleurs intellectuels, pourtant bien moins nombreux. Or, actuellement, cette section spéciale existe au B. I. T., et cela depuis janvier 1927, grâce aux démarches réunies des trois grandes internationales d'employés après la Conférence de Montreux. Cette conférence est peut-être la plus importante tenue par des associations d'employés depuis la guerre. A Montreux, siégea, du 21 au 24 septembre 1925, l'*Association Internationale pour le Progrès social.* Cette association a été constituée par la fusion de l'*Association Internationale pour la Protection légale des Travailleurs,* celle de l'*Assurance sociale* et celle de la *Lutte contre le Chômage.* La nouvelle Association reprit les résolutions de l'A. I. pour la protection légale des travailleurs et, avant tout, la protection des employés, comme but de ses efforts et de ses résolutions. A la suite de la dernière assemblée, l'A. I. pour la protection des travailleurs, la Fédération suisse des employés reçut la mission de s'entendre avec le Secrétariat général de l'A. I., à Bâle, pour pouvoir éclairer de façon décisive, à la session de Montreux, les questions relatives aux employés. En suite de cela, M. Horand, secrétaire général de la Fédération suisse des Employés, présenta à Montreux un

rapport sur la situation légale des employés sur le continent européen.

Un grand nombre de représentants d'associations d'employés se rencontrèrent à Montreux. Là, un programme commun de revendications fut établi. Ce document a une grande portée, puisqu'il fut adopté par les trois Internationales d'employés. Nous en reproduisons le texte en Annexe (n° III, p.).

Le Programme de Montreux, comme on l'a appelé depuis, représente le résumé des revendications des employés. Il a acquis une certaine renommée dans les milieux d'employés et on s'y réfère souvent.

Nous avons vu l'importance que les auteurs de ce Programme attachaient à la collaboration avec le B. I. T. Celui-ci, à plusieurs reprises, s'est occupé des employés. Depuis sa création, il a publié des rapports sur les questions suivantes: la protection de l'employé inventeur, la fermeture des magasins, les différents modes de paiement dans l'industrie hôtelière, un rapport sur la résiliation des contrats d'employés, sur les conditions de travail des employés de banque dans les différents pays, sur la durée de travail des employés, etc...

De plus, la 12e Conférence Internationale du Travail à Genève de 1929 s'occupa, pour la première fois, de la durée du travail des employés.

Ce point avait, dès qu'il connut le programme de Montreux, préoccupé le B. I. T. Il avait fait une enquête sur la réglementation légale de la durée du travail dans les différents pays, dont le résultat fut présenté à la Conférence du Travail en un livre gris. Ce livre

gris, riche de documentation, se termine par un questionnaire pour les différents gouvernements.

La question, d'un intérêt très grand en elle-même pour les employés, méritait une étude particulière : c'est que la Convention internationale de Washington ne comprend que les ouvriers et une partie seulement des employés. Il s'agissait de savoir si l'on allait étendre cette convention à toutes les catégories d'employés non encore comprises, ou bien ne vaudrait-il pas mieux préparer une nouvelle convention. Le choix s'est porté sur la création d'une nouvelle convention comprenant tous les établissements laissés en dehors de la Convention de Washington, avec tous les salariés qu'ils occupent.

Une Commission, où furent représentées les trois Internationales d'employés, établit un questionnaire adopté par la Conférence du Travail en séance plénière. Il a été envoyé pour réponse à 55 gouvernements. Les réponses seront examinées par le B. I. T., qui soumettra un Projet de convention pour la réglementation légale de la durée de travail des employés à la Conférence Internationale du Travail en 1930.

Enfin, un Comité technique, pour les questions relatives aux employés, a été créé auprès du B. I. T.: *la Commission Consultative Permanente pour les Employés.* Les trois grandes Internationales y sont représentées.

De l'examen de cette activité, et quoiqu'on n'ait pas obtenu encore des réalisations concrètes, on peut néanmoins bien augurer pour l'avenir. Grâce à leur travail patient, à leur persévérance dans l'effort, les

Associations d'employés sont arrivées à poser devant l'opinion publique mondiale leurs revendications.

Cela a fait connaître au monde qu'il existait, à côté des ouvriers, une catégorie de salariés ayant une grande importance sociale, et dont la situation restait encore précaire. Si, en effet, les législateurs ont tardé si longtemps à protéger les employés, il faut en voir la cause dans le fait qu'ils ignoraient totalement leur situation. Le B. I. T., en faisant des enquêtes approfondies sur telle ou telle question touchant aux employés, éclairera les gouvernements, provoquera des lois protectrices nationales et même le vote de conventions internationales.

TITRE II. — La Position théorique du Problème.

CHAPITRE I

Définition de la notion d'employé privé

SECTION I. — DE LA NECESSITE D'UNE DEFINITION

Avant d'entreprendre l'étude des lois protectrices des employés, il est de toute évidence qu'il y a lieu de définir ce terme très exactement. Il s'agit de savoir d'une façon précise quelles personnes sont à ranger dans cette catégorie ou, si cela n'est pas possible, quel est le criterium qui permettra au juge de dire qu'un homme se livrant à telle occupation est ou non employé. C'est chose beaucoup moins aisée qu'il ne semblerait à première vue. C'est que le progrès, qui transforme toute chose, peut bouleverser d'un jour à l'autre les notions juridiques que l'on croyait les plus fermes. Il faut donc qu'une définition, pour avoir quelque valeur, soit assez large pour comprendre la totalité des employés et suffisamment précise pour permettre une délimitation nette de la catégorie que nous envisageons.

Que l'on est loin, malgré les phénomènes de rationa-

lisation et de concentration, de la simplification des classes sociales rêvée par Karl Marx. Entre les prolétaires et les capitalistes, de larges couches sociales existent. Ce qui plus est, ces larges classes moyennes, dont font incontestablement partie les employés, semblent prendre chaque jour davantage conscience d'elles-mêmes. D'un autre côté, les transformations incessantes de la technique des affaires, l'apparition de nouvelles formes d'entreprises, les découvertes si nombreuses à notre époque, ont pour conséquence de modifier sans cesse le nombre et la nature des professions. Des emplois, existant depuis des centaines d'années, disparaissent; d'autres, dont on n'aurait à peine soupçonné l'existence, apparaissent. Dans l'entreprise commerciale, dans les bureaux, quels n'ont pas été les changements depuis l'apparition des machines de toutes sortes, machines à calculer, machines comptables, etc?..

L'on peut se demander à juste titre si les opérateurs de ces machines sont encore des employés. Ne seraient-ils pas bien plutôt des ouvriers surveillant et dirigeant leurs outils qui, au lieu de fabriquer tel objet, donneraient des factures ou des comptes-courants?

La nécessité d'avoir une définition satisfaisante des employés est double:

1° Il y a tout d'abord une grande incertitude au point de vue du recrutement syndical. Pour établir les conditions d'admission, les organisations d'employés ont dû fixer elles-mêmes certains critères. Mais ceux-ci varient d'un pays à l'autre. Il en résulte des diffé-

rences souvent considérables dans la composition des groupements syndicaux. Cela rend d'autant plus difficile l'unité d'action au point de vue national et international.

2° A un autre point de vue encore, cette variété dans la conception même d'employé entraîne les inconvénients les plus graves. Le problème se présente sous des aspects encore plus complexes lorsqu'il s'agit de l'application des lois sociales.

C'est un défaut certain de la plupart des législations industrielles de manquer de principes, de définitions, d'unité, d'harmonie. Quelle différence avec la législation civile! Dans notre Code Civil, plus que centenaire pourtant, nous trouvons, à propos de chaque institution, des textes bâtis avec une symétrie parfaite. Chaque chapitre commence par la définition du phénomène juridique qui y est réglementé. Les différentes conséquences qui en découlent sont exposées avec une méthode et dans un ordre parfaits.

Combien différemment en est-il en législation industrielle. Dans ce domaine, les lois sont votées au gré des besoins; aucune unité n'y existe ni aucune symétrie. Ces textes sont en évolution constante. L'on ne sait pas si telle règle établie aujourd'hui n'est pas appelée à disparaître demain.

C'est que, dans aucune branche du droit l'intervention du législateur ne se heurte à autant de difficultés. Quelle tâche malaisée de soumettre à des règlementations juridiques un monde dominé par des lois d'une nature toute spéciale, les lois économiques. Les

phénomènes qui sont à réglementer évoluent avec une rapidité déconcertante.

En matière de droit civil, celle-ci est lente, facile à suivre. Songeons, par exemple, aux obligations. Dans ce domaine, les principes de notre Code sont ceux établis déjà par les Romains. Au contraire, en matière de législation industrielle, tout est neuf. Cette branche du droit n'existe que depuis la Révolution industrielle, c'est-à-dire depuis la fin du XVIII^e siècle. Le législateur se heurte à des difficultés spéciales si, en cette matière, il veut intervenir. Les lois, mal faites, risquent, en effet, d'avoir des conséquences très préjudiciables à l'ensemble de la nation en diminuant la possibilité de concurrence de notre pays sur le marché mondial. D'autre part, le législateur, en intervenant, risque de heurter certains intérêts, plus ou moins légitimes. Ceux-ci seront défendus âprement par les intéressés au cours de la préparation des textes, dans les Commissions techniques et au Parlement.

Voilà ce qui explique que nos lois industrielles soient des lois d'occasion où, trop souvent, l'unité de pensée fait défaut. Ces lois, en France, ont bien été réunies en un Code, mais celui-ci n'est que l'assemblage de textes votés à des époques allant du milieu du XIX^e siècle jusqu'après la guerre.

En Allemagne, les faits sont un peu différents. Là, toute la législation a été unifiée et renouvelée vers 1900. Les textes ont pu être mis en harmonie. Il a été possible de donner de certaines catégories d'employés,

sinon de toutes, des définitions légales qui valent pour tous les textes où le terme apparaît.

Une fois la notion d'employé précisée en droit français, il ne faudrait pas croire qu'il nous sera possible de dresser immédiatement la liste des lois protectrices de ces personnes.

Inexistants, en effet, sont en France les textes faits spécialement en faveur des employés. La réalité est beaucoup moins simple. Les lois protectrices françaises, assez nombreuses déjà, se présentent essentiellement sous trois formes.

a) Certaines ont un champ d'application extrêmement large. Elles protègent tous les employés — ceux des commerçants et des non-commerçants — et les ouvriers.

C'est le cas, par exemple, pour les lois du 12 janvier 1895 et du 27 juillet 1921 sur la saisie-arrêt et la cession des salaires et petits traitements.

b) D'autres, moins larges, se bornent aux ouvriers et employés de commerce. Parmi ces textes, citons la loi importante sur les Conseils de prud'hommes du 27 mars 1907, ainsi que l'art. 549 du Code de Commerce, qui accorde à ces personnes un privilège en cas de faillite de l'employeur. De même, la loi du 18 octobre 1917 sur les cautionnements.

c) Sous une toute autre forme se présentent la majorité des lois de protection industrielle votées en faveur des employés. Elles ne fixent pas les catégories de personnes qu'elles visent. Elles procèdent par l'énumération limitative des genres d'établissements auxquelles elles s'appliquent.

Ainsi, la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire et les jours fériés s'applique aux employés et ouvriers occupés dans un établissement industriel ou commercial. De même, les textes sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs (Code du Travail, Titre II) valent pour les manufactures, fabriques, usines, magasins, boutiques, bureaux, etc... Cela est vrai également pour la loi du 12 avril 1906 étendant aux entreprises commerciales le bénéfice de la loi de 1898 sur les accidents du travail. Il serait facile de continuer cette énumération.

Nous sommes amenés à constater ainsi que la protection est assurée aux employés par des textes conçus de façon tout à fait différente. En effet, en matière de protection industrielle, il y a deux moyens d'établir les lois. Souvent, le législateur ne peut choisir entre elles. Les circonstances, les nécessités économiques l'obligent à légiférer d'une manière ou d'une autre. Il y a quelquefois nécessité de protéger telle catégorie sociale strictement définie, *intuitu personae*. Dans chaque entreprise commerciale ou industrielle, c'est un certain nombre de personnes. Elles sont victimes de certains abus. La loi qui les protège les définira d'une façon très précise. D'autre fois, au contraire, toutes les personnes occupées dans une certaine branche de l'activité humaine doivent faire appel au secours de la loi. Les textes législatifs devront indiquer alors quelles sont les entreprises visées. Ici, la protection se fait *intuitu rei*.

Il n'est d'ailleurs pas impossible qu'entre les deux procédés le législateur ait le choix. Il s'agit alors de

trouver la forme de loi la plus adéquate, celle qui est la plus efficace et qui répond le mieux aux idées du législateur. Dans le questionnaire qu'en 1927 le Bureau International du Travail a envoyé aux différents gouvernements, et qui doit préparer le vote d'une Convention Internationale sur la durée du travail des employés, il est posé la question suivante: « Faut-il établir la Convention en définissant le terme même d'employé, ou ne doit-on pas bien plutôt procéder par l'énumération des établissements où la loi s'applique? »

En droit français, où aucune loi spéciale n'existe au profit des seuls employés, le législateur a laissé à la jurisprudence le soin de dégager cette notion. Le fait que ce n'est pas toujours chose aisée ressort de l'étude des arrêts. Chaque fois que, dans une loi, des droits spéciaux sont reconnus aux employés, les juges ont beaucoup de peine à les différencier des catégories voisines. Nombreux sont les cas embarrassants. Il est donc bon de dégager un critère clair et précis.

3° Enfin, et surtout, il est absolument indispensable de dégager la notion d'employé privé quand il s'agit de les doter d'un statut particulier. Comment réglementer les droits et les devoirs d'un groupe social, si l'on n'a pas déterminé auparavant ses limites. Or, on a précisément reconnu, dans la période d'après-guerre, la nécessité de réglementer, dans des lois spéciales, la situation des employés privés, dont les besoins apparaissaient comme différents de ceux des ouvriers. Il existe déjà, avons-nous dit, une dizaine de statuts sur les employés. Or, tout législateur voulant statuer en

cette matière, par un texte de loi, a dû au préalable accomplir la tâche extrêmement délicate de définir d'une manière juridique la catégorie sociale à laquelle on voulait donner un statut. Plusieurs méthodes ont été utilisées pour fixer les limites fuyantes de la notion d'employé. Si les législations qui avaient tenté de définir des termes plus simples que celui d'employé privé, par exemple celui d'employé de commerce (1), s'étaient heurtés à de très grandes difficultés, celles-ci seront infiniment plus grandes encore dans notre hypothèse. C'est qu'à l'opposé de beaucoup de notions de droit civil, obligation, hypothèque, etc., celles de la législation du travail se caractérisent pour être souvent variables dans le temps et dans l'espace. Un groupe social déterminé est nécessairement quelque chose qui évolue sans cesse, qui se transforme, s'élargit ou se rétrécit et qui peut exister dans un pays et être inconnu dans l'autre, malgré qu'à l'époque présente, la facilité d'intercommunication, la similitude de conditions économiques tendent de plus en plus à uniformiser les types sociaux. Ces difficultés apparaissent clairement par l'étude des définitions données en tête des différentes lois des employés privés. Nous nous efforcerons de voir ce qu'en elles il y a d'exact et nous verrons si elles n'ont pas quelquefois admis comme caractère déterminant du groupe social des employés un élément important certes, mais non décisif.

Puis, nous essayerons par nous mêmes à donner des employés une définition satisfaisante.

---

(1) Code de Commerce allemand, a. 59.

SECTION II. — DE LA NOTION D'EMPLOYE PRIVE

Les salariés qui se trouvent engagés dans les liens d'un contrat de travail se groupent en trois catégories: les domestiques, les ouvriers et les employés. Ce contrat suppose un certain caractère de subordination à l'égard du loueur de service, qu'il s'appelle maître ou patron. Les trois catégories de personnes se distinguent par la nature des services fournis. Il existe entre elles des différences très importantes au point de vue de la condition sociale. Ajoutons que celles-ci n'ont aucune influence sur la nature juridique du contrat qui les lie, et qui reste toujours un louage de services.

Par domestiques, on entend tous les serviteurs à gages employés pour le service ordinaire de la personne, de la maison, de la ferme. Tels sont: les valets de chambre, cuisinières, servantes, etc...

Les ouvriers proprement dits sont ceux qui, sous la direction d'un maître ou patron concourent à l'exercice d'une profession manuelle, d'un art mécanique. Ce sont ceux, employés en vue de la production de la richesse agricole, industrielle ou autre, c'est-à-dire, outre les employés proprement dits, les moissonneurs, vendangeurs, terrassiers, tous ceux, enfin, qui, moyennant un salaire, se livrent à un travail corporel.

Quelle est maintenant la définition des employés?

Nous allons l'étudier.

A) D'abord en Autriche, en Allemagne et dans les

autres pays où cette notion s'est dégagée le plus tôt.

B) En France.

C) Enfin, nous allons essayer nous-même à définir l'employé privé.

§ 1. — En Autriche, Allemagne et autres pays.

C'est dans ces pays, et seulement à la fin du siècle dernier, que la notion d'employé, ou, comme disent les lois de ces pays: *fonctionnaires* ou *employés privés* (*Privatangestellten, Privabeamte*), est apparue pour la première fois, et avec une netteté assez grande. Cela se conçoit aisément, car la couche de la population que ce terme désigne est le produit d'une évolution toute récente.

On entend par employés privés toutes les personnes engagées contre rémunération envers un patron et ayant une occupation essentiellement ou principalement intellectuelle et qui ne sont pas des fonctionnaires publics.

C'est la prédominence du travail intellectuel qui est la caractéristique des employés.

On se rend compte de suite que les personnes tombant sous cette définition sont très nombreuses: ce sont tous les employés de commerce, tous les techniciens, les ouvriers très qualifiés faisant un travail manuel exigeant des connaissances spéciales longues à acquérir, les médecins, professeurs liés à une autre personne par un contrat de service.

On évaluait, en Allemagne, leur nombre à 1 million trois quarts en 1912.

La seule loi allemande qui, à l'imitation de ce qui s'était fait en Autriche, pays où est né le mouvement des employés privés, la loi sur les assurances des employés privés (Versicherungsgesetz für Angestellte) du 20 décembre 1911 a préféré, pour faciliter la tâche du juge, donner une énumération limitative des employés privés qu'elle visait. Cette loi est la première qui ait introduit la notion dans le domaine juridique.

L'article 1 décide que sont soumis à l'assurance:

1° Tous les employés occupant une situation dirigeante, si celle-ci est l'occupation essentielle.

2° Les techniciens, contremaîtres et autres employés occupant une position analogue, sans égard à leur préparation; les employés de bureau tant qu'ils ne sont pas chargés de services inférieurs ou purement mécaniques, s'ils constituent leur occupation principale.

3° Les employés de commerce et de pharmacie.

3° Les acteurs et membres des orchestres, sans égard à la valeur artistique de leurs productions.

5° Les instituteurs et précepteurs.

6° Certains membres du personnel de la marine marchande allemande (officiers, machinistes, etc.).

C'est encore à cette énumération que renvoie l'article 12 de la loi allemande sur les Conseils d'entreprise de 1919 pour définir le mot « employé », chaque fois qu'il apparaît dans cette loi.

Ces lois, il est facile de s'en rendre compte, englobent déjà un très grand nombre d'employés privés.

Là ne devait pas s'arrêter l'évolution. Depuis la fin de la guerre, dans un certain nombre de pays appartenant tant au groupe latin qu'au groupe germanique,

des lois ont été votées au profit de tous les employés privés. Ces textes ont trait généralement au contrat de travail de ces personnes. Ils ont innové d'une façon très hardie, puisqu'ils consacrent officiellement l'existence d'une nouvelle classe sociale: les employés privés, formant bloc entre les patrons et les ouvriers et bénéficiant d'une législation absolument originale et avantageuse.

Les principaux pays ayant fait des lois en faveur des employés privés sont, dans l'ordre chronologique: le Luxembourg (1919), la Grèce (1920), l'Autriche (1921), la Belgique (1922), l'Italie (1924), la Pologne (1928), le Chili (1925).

Il est facile de voir qu'elles ont défini l'employé privé selon deux méthodes.

La loi autrichienne (Autriche, Tchécoslovaquie, Pologne), suivant les habitudes juridiques allemandes, a énuméré limitativement les employés privés. Cependant elle permet l'extension de la loi à d'autres catégories d'employés par Ordonnance et après consultation des organisations intéressées (art. 2). L'énumération, contenue dans les deux premiers articles, est fort longue et détaillée et englobe une grande partie des employés privés.

Du groupe latin (Chili, Italie, Grèce), c'est sans doute la loi luxembourgeoise qui est la plus représentative. C'est la loi du 31 octobre 1919 sur le louage des « employés privés ». Le mot est contenu en toutes lettres dans le titre de la loi.

Elle donne, dans son article 3, une définition générale de cette catégorie de personnes qui est tout à fait

dans la manière française et qui ressemble singulièrement à celle qu'a élaborée la jurisprudence de notre pays. Voici le texte de cet article:

« Sont à considérer comme employés privés, pour « l'application de la présente loi, toutes les personnes, « qui, sans distinction de sexe ou d'âge, exécutent sur « la base d'un engagement durable ou d'une façon « continue pour le compte d'autrui, à l'exception de « l'Etat, des communes et autres établissements pu- « blics ou d'utilité publique, et contre rémunération, « soit en numéraire, soit en d'autres prestations ou « valeur, en tout ou en partie, un travail, sinon exclu- « sivement, du moins principalement intellectuel. » Cette définition de l'employé privé peut paraître un peu longue, un peu lourde, mais c'est certainement une des plus claires et des plus précises à notre sens qui aient été données depuis que ce terme a été introduit dans le domaine de la législation industrielle.

Pour caractériser l'employé privé, le législateur luxembourgeois fait ressortir deux conditions:

1° Il faut qu'entre le patron et l'employé, il y ait un contrat de service, c'est-à-dire une subordination de l'employé à son égard. C'est ce qu'exige la loi en parlant d'un engagement durable pour le compte d'autrui contre rémunération, soit en numéraire, soit en d'autres prestations ou valeurs.

2° Le travail doit être d'une nature sinon exclusivement du moins principalement intellectuelle. Voilà le critère qui distingue l'employé privé de l'ouvrier et des domestiques. Aucune autre condition n'est nécessaire. Il ne faut même pas que ce travail, principalement

intellectuel soit d'ordre supérieur, un travail de direction, ce qui réduirait singulièrement le cercle des bénéficiaires de cette législation.

Puis suit le texte de la loi, extrêmement avantageux pour les bénéficiaires, sur lequel nous aurons à revenir encore plusieurs fois au cours de notre travail.

C'est donc une définition générale que donne le droit luxembourgeois et non une énumération, laissant à la jurisprudence le soin, dans chaque cas particulier, de dire si elle est en présence d'un employé ou non. Or, celle-ci, depuis les dix années qu'existe la loi, a été d'une abondance rare. Cela se comprend fort bien, car chaque salarié doit avoir le désir de se voir appliquer une loi aussi avantageuse.

En l'examinant de plus près, on est frappé du libéralisme des juges luxembourgeois. Ils ont donné à cette loi un champ d'application extrêmement grand, protégeant ainsi une très large section de la population du Grand-Duché. Non seulement, elle s'applique à tous les employés de commerce et aux employés des personnes privées, comme les précepteurs, instituteurs, etc., mais elle a une portée bien plus grande. Voici quelques exemples:

La vendeuse d'un magasin est employée. « Elle doit faire preuve de compétence technique et de tact, savoir parler aux clients et guider leur goût. Ce sont là des qualités d'ordre intellectuel qui l'emportent sur la part matérielle du travail. » (1).

Les artistes, tels que les musiciens, les artistes dramatiques, les danseuses de music-hall, les chanteurs, exécutant un travail intellectuel, sont des employés du

moment qu'ils réunissent les autres conditions de l'article 3.

Le chef cuisinier d'un important restaurant fréquenté par une clientèle exigeante doit déployer des aptitudes culinaires qui l'emportent sur son travail manuel. Il est par conséquent un employé. (2).

Est employé privé le chef d'installation d'une société faisant le commerce des articles de chauffage et d'éclairage; de même, le coupeur.

Ces exemples montrent bien quel est l'esprit de la loi. Il se crée ainsi une sorte de nouvelle classe sociale. Dans la grande entreprise rationalisée même, un certain avancement sera ainsi possible à chaque ouvrier. S'il a développé suffisamment ses qualités professionnelles jusqu'à pouvoir surveiller le travail qu'auparavant il faisait lui-même, du coup il deviendra employé privé bénéficiant de la loi. L'exemple du chef installateur est là pour le prouver. On peut penser qu'il a commencé par être simple ouvrier installateur. Une certaine hiérarchie existe ainsi, même dans la grande entreprise.

Un autre document législatif des plus récents sur les employés est le Décret-loi italien du 13 novembre 1924 concernant le contrat d'emploi privé. Ce texte est particulièrement digne d'attention par la définition qu'il donne de l'employé privé, et qui diffère sensiblement sur un point important de celle que nous avons

---

(1) Cour d'appel du Luxembourg, 23-7-20. Praum contre Deutsch-Luxembourg. Pas. lux. T. XI, p. 117. — 19-11-26. Codrons contre Martin.

(2) Id. 3-5-26. Diemusch contre Bernich.

trouvée dans la loi luxembourgeoise. Cela est certainement d'un grand intérêt, car cela permet de creuser une notion aussi nouvelle que l'est celle d'employé privé.

Voici le texte de l'article 1er : « Au terme du présent décret, « contrat d'emploi privé » désigne tout contrat par lequel une société ou un particulier dirigeant une entreprise engage au service de la dite entreprise, habituellement pour une période indéterminée, l'activité professionnelle de l'autre contractant, en vue de la collaboration de celui-ci dans un emploi supérieur ou subalterne, à l'exception toutefois des fonctions purement manuelles. Le contrat d'emploi privé peut également être conclu pour une période déterminée... »

Comme le droit luxembourgeois, le décret-loi suppose :

1° L'existence d'un contrat de service.

2° Mais la deuxième condition, et c'est là ce qui est nouveau et qui doit être examiné, le législateur italien n'exige pas que le travail soit « sinon exclusivement, du moins principalement intellectuel », mais un « travail exercé à titre de collaboration dans un emploi supérieur ou subalterne ». Il semblerait, à première vue, que les deux expressions soient équivalentes et expriment des choses analogues, d'autant plus que la loi italienne, également, exige chez l'employé une part de travail intellectuel.

A examiner pourtant la jurisprudence italienne, qui n'a pas pu manquer de se constituer vite et dense autour d'un texte aussi obscur, comme nous le verrons, il

ressort nettement que les deux expressions, l'italienne et la luxembourgeoise, sont bien d'être équivalentes.

Voici quelques décisions de jurisprudence qui nous renseignent sur la portée de ce terme de « collaboration ». (1).

La jurisprudence italienne décide que l'exclusion de toute prestation, qui soit simplement de main-d'œuvre, ne suffit pas, à elle seule, pour déterminer l'existence du contrat d'emploi; il faut qu'on y trouve encore l'élément de la collaboration. Le fait, pour le travail, de comporter certains éléments intellectuels ne suffit pas pour faire un employé de celui qui l'exerce. Il faut l'élément de la collaboration. (2).

Dans une autre espèce, l'on décide que la qualité d'employé est indépendante du mode de rétribution, de l'inscription sur les livres de paye, de l'assurance contre accidents, etc., qui sont des indices, des présomptions, mais non des éléments permettant à eux seuls de déterminer la nature du contrat. Cette solution est tout à fait exacte au point de vue juridique et admise tant en France qu'au Luxembourg.

Une autre décision précise la notion italienne d'employé en l'opposant à l'ouvrier. La différence entre eux consiste en ce que le premier exerce des fonctions administratives et de collaboration directe à l'entreprise, qui sont d'ordinaire l'apanage du patron, et que le second exécute simplement de façon matérielle encore

---

(1) Recueil International de Jurisprudence du travail, 1925. B. I. T., Genève 1926.

(2) Comm. Centr. 24 octobre 1925. — Lovatti contre Di Roberto. Mass., 1er décembre 1925, n° 235.

que technique. L'employé est le cerveau, l'ouvrier le bras. Une même fonction peut être exécutée simultanément par l'un et par l'autre; l'ouvrier sera celui qui remplit la partie purement exécutive de la dite fonction et l'employé celui qui remplit seulement la part directive.

Ainsi est ouvrier, l'ouvrier-chef d'un atelier de chaudières, chargé de noter sur un registre le nom des ouvriers et les heures de travail et, sur un autre registre, la désignation des travaux et du matériel qui sortaient de l'atelier, le nom du bateau où l'on installait les chaudières et des ouvriers qui étaient chargés du montage, etc., etc... Et effet, cet ouvrier-chef n'avait aucun caractère de collaboration à l'entreprise, ne commandant rien, n'engageant ni ne licenciant le personnel, et parce qu'admis à toutes les augmentations de paie accordées aux ouvriers (1).

Les fonctions d'employé se distinguent de celles d'ouvrier non pas tant par la possession ou l'exercice d'aptitudes techniques, nécessaires souvent aussi aux travaux manuels, que par la collaboration directe et immédiate à l'exploitation de l'entreprise.

Est donc ouvrier, le chef d'équipe qui assiste et surveille les ouvriers sur le chantier, qui marque sur ses tablettes les pièces prélevées dans le magasin, etc., qui propose les amendes et le licenciement des ouvriers et qui travaille lui-même parfois manuellement, car il accomplit une tâche qui ne rentre pas dans le domaine de l'action organisatrice, industrielle ou administra-

(1) Comm. Centr., 16 mai 1925. — Baraluno contre Société Odero. Mass., 1er août 1925, n° 163.

tive de la société, mais seulement dans le domaine exclusif de la production (2).

Une dernière espèce, pour fixer nos idées. Sur la demande de La Duce et de Basile, contrôleurs auprès d'une société de constructions mécaniques, la Commission provinciale de Milan (tribunal faisant fonction de notre conseil de prud'hommes), avait jugé qu'ils étaient employés. En effet, ils ne vérifiaient pas seulement matériellement les mesures des pièces travaillées à l'aide d'instruments de précision, mais ils devaient porter un jugement sur l'exécution du travail et indiquer, quand elle était défectueuse, les moyens d'y remédier. Ils rédigeaient des rapports, ce qui, pour la Commission, confirmait qu'il y avait bien collaboration intellectuelle avec le patron.

La Société fit appel en faisant valoir que des fonctions purement exécutives, encore que techniques, ne peuvent pas être confondues avec celles de l'employé, qui sont des fonctions d'administration et de confiance demeurant théoriquement du domaine des employés. Mais la différence est facile à établir: l'employé est le cerveau et l'ouvrier est le bras de l'entreprise.

La Commission centrale jugea que les contrôleurs étaient ouvriers quoique ayant pour mission de surveiller et de régler le travail, car leurs rapports, sur l'exécution du travail et sur les défauts, ont servi aux modifications et à la critique des administrateurs qui

(2) Comm. Centr., 4 mai 1925. — Société An. Costruzioni Meccaniche Tessili contre Zanovello. Mass., 15 juillet 1925, n° 156.

seuls ont l'initiative de la direction industrielle de l'entreprise.

De ces quelques décisions, il ressort quelle grande importance la loi et le juge italiens attachent à l'idée de collaboration. Collaboration signifie ici collaboration à la direction de l'entreprise.

On constate que:

1° La loi italienne semble plus large que la loi luxembourgeoise puisqu'elle veut que l'emploi, s'il doit nécessairement comprendre un élément intellectuel, n'a pas nécessairement pour caractéristique d'être principalement intellectuel.

2° Au contraire, elle est plus étroite quand elle ajoute la condition importante de la nécessité d'une « collaboration ».

Il nous semble, à examiner cette notion de près, qu'elle est peu claire, inutile et qu'elle n'a pour résultat que d'obscurcir un concept aussi délicat que celui de l'employé privé.

Tout d'abord, dans l'entreprise moderne, et cela sera de plus en plus vrai avec la rationalisation, l'élément direction diminue au point de vue nombre. Dans l'usine, les vrais, les seuls « directeurs », ce sont le patron ou les membres du conseil d'administration, suivant le cas. Or ces personnes ne sont pas des employés. Qu'est-ce que « collaboration » à la direction? C'est là une notion extrêmement vague et purement descriptive. La jurisprudence semble admettre que cela veut dire pouvoir de décision. Or, même les ingénieurs haut placés ne peuvent pas prendre des décisions, encore moins les surveillants, contremaîtres, etc. Ils ne font

que proposer aux véritables chefs que nous avons indiqués. La définition donnée par la loi serait donc extrêmement limitative, excluant la plus grande partie des employés privés, par exemple les techniciens. D'autre part, il semble y avoir une véritable contradiction quand la loi parle des collaborateurs qui occupent des emplois subalternes. Ceux-ci auront encore moins d'initiative. Il y a opposition nette entre cette idée d'emploi subalterne et de collaboration qui s'excluent. Qu'elle puisse mener à de véritables erreurs, c'est ce que nous démontre la dernière espèce citée: les deux contrôleurs qui font un travail intellectuel de vérifications et de critique et qui proposent des modifications sont certainement des employés.

D'ailleurs, le Décret-loi semble trop voir l'exemple de l'employé privé occupé dans l'usine ou l'entreprise commerciale. L'unique technicien d'un dentiste est-il collaborateur du patron ou organe d'exécution? Cela dépend beaucoup de la conception du juge. Le critère est trop subjectif, trop difficile à manier. C'est ce que constate d'ailleurs la jurisprudence italienne dès le lendemain de l'application du nouveau Décret-loi.

Le texte est si peu précis qu'au début on ne savait pas même s'il s'appliquait aux seuls employés du commerce et de l'industrie ou à tous les employés privés, et cela malgré le titre. La jurisprudence a dû dire que tous les employés privés étaient visés.

Donc, en résumé, nous voyons que cette loi, en sacrifiant l'idée du travail principalement intellectuel,

qui caractérise l'employé privé et formant une nouvelle notion, celle de collaboration, a faussé l'idée d'employé privé et en a restreint le champ outre mesure.

Ce texte nous a donné l'occasion de montrer combien il est difficile encore, à l'heure actuelle, de donner de l'employé privé une définition claire, vraie au point de vue juridique et social, d'une catégorie de personnes qui est encore en formation.

§ 2. — En France.

Il n'existe pas, dans notre pays, de loi protectrice faite spécialement en faveur des employés de commerce. Encore moins trouverait-on une législation spéciale aux employés privés, notion bien plus neuve encore que la première. Est-ce à dire que la jurisprudence française n'ait jamais eu l'occasion de s'occuper de l'employé privé. Ce serait une profonde erreur de le croire. Nous avons vu, en classant les lois industrielles d'après leurs bénéficiaires, que certaines d'entre elles s'appliquent à tous les employés (employés de commerce ou autres) et aux ouvriers, mais dans une mesure plus faible aux premiers qu'aux seconds.

Ainsi, la loi du 12 janvier 1895 [1] établit un dixième saisissable pour les salaires ouvriers quelqu'en soit le chiffre, alors que les traitements et appointements des fonctionnaires et employés n'en bénéficient que jusqu'à concurrence de 2.000 francs. Les juges français, dans cette hypothèse, et dans les cas analogues,

---

(1) C. Tr., art. 61.

ont dû avoir bien soin de différencier ouvriers et employés.

Or, en examinant notre jurisprudence française, on est frappé du fait qu'elle a dégagé exactement les principes consignés dans l'article 3 de la loi luxembourgeoise du 31 octobre 1919.

Elle admet que l'employé se caractérise:

1° Par le contrat de service qui le lie à son patron. D'où sa subordination.

2° Par le fait que les employés sont préposés à des travaux d'ordre plutôt intellectuel, par opposition à l'ouvrier.

Or, la difficulté de savoir quel est l'élément prédominant, le matériel ou l'intellectuel, a été cause qu'en cette matière d'innombrables décisions judiciaires soient intervenues. Cette jurisprudence n'est pas prête à tarir. Le fait qu'à notre époque de nouvelles industries apparaissent, que les découvertes transforment sans cesse le monde économique, a pour conséquence de créer continuellement des emplois nouveaux et de faire disparaître d'anciens.

Sont employés, dans ce sens, les employés de commerce, la première d'une maison de mode qui crée les modèles faisant ainsi œuvre d'inventeur, etc., etc. Les rédacteurs de journaux le sont aussi s'ils se sont engagés à fournir périodiquement des articles; s'ils collaborent à leur gré, ils ne le sont plus, car l'idée de subordination manque. Ne sont pas employés les gérants de succursales de maisons de vente au détail, s'ils n'ont point d'appointements fixes et qu'il leur est laissé la

plus grande liberté et initiative dans la direction de l'entreprise.

La question de savoir si le contremaître était employé s'est posée souvent. La jurisprudence française, comme d'ailleurs celle du Luxembourg, voit en lui en principe un ouvrier, surtout s'il n'a aucune occupation commerciale. Cependant, dans certaines hypothèses, il peut avoir le caractère d'un employé.

1° Si par la nature de son travail, il participe à l'administration de l'entreprise.

2° Ou même, sans participer à l'administration de l'entreprise, s'il est chargé d'une phase particulièrement compliquée de la fabrication et possède des connaissances spéciales.

L'on voit par là combien est délicate, dans la pratique, l'application des principes que la jurisprudence s'est elle-même posés.

Celle-ci, d'ailleurs, tend à admettre que la qualité d'ouvrier ou d'employé est indépendante du mode de rémunération et de son montant. Peu importe, par exemple, que l'employé n'ait aucun appointement fixe et ne soit rémunéré que sur le chiffre d'affaires. De même, ne cesse pas d'être ouvrier celui qui touche un salaire très élevé Il ne devient pas employé pour cela. Ainsi, il a été jugé que le coupeur d'un tailleur, malgré des appointements très élevés, restait ouvrier. Cette jurisprudence est tout à fait conforme aux principes que celle-ci s'est posés elle-même. Deux conditions sont nécessaires pour être employé. La nature de la qualité d'employé est tout à fait indépendante

de la rémunération. Une personne qui n'est payée que proportionnellement au chiffre des ventes peut être employée, si par ailleurs il y a un lien de subordination avec son employeur.

La Proposition Champetier de Ribes, ayant pour but de doter les employés français d'un statut légal, a dû essayer à son tour de défendre la notion « d'employé privé ». C'est ce que fait l'article premier. Or, il est curieux de noter qu'à l'imitation des législateurs germaniques, et à la différence de ce qui fut fait au Luxembourg et en Italie, c'est une définition de l'employé par énumération que nous donne le projet. Les députés, dans l'examen des articles, qualifient la définition abstraite « d'impossible, ouvrant les portes à toutes les contestations quand il s'agirait de déterminer l'application de la loi à telle ou telle catégorie d'employés ». Ils préfèrent une définition par énumération. La voici :

> Article premier. — « Est réputé employé tout salarié, quel qu'il soit, au service d'un particulier, d'une entreprise ou administration privée, qu'il collabore d'une façon habituelle à la direction, à la surveillance, aux études, au contentieux, aux travaux administratifs, à la comptabilité, à la correspondance, à l'achat, à la vente, à la représentation, à la livraison; au maniement des espèces; à la garde ou à l'entretien des locaux, du matériel et des marchandises, quel que soit le mode ou la périodicité de la rétribution. »

Cette définition, très longue, est-elle satisfaisante ? Nous ne le pensons pas. Tout d'abord, sous une apparence de précision, elle est moins claire que celle de

l'article 3 de la loi luxembourgeoise. Nous ne croyons pas que la proposition, devenue loi, empêchera les procès de qualification. La définition, étant descriptive, reste vague. Qu'est-ce donc, par exemple, qu'un employé qui collabore à la surveillance? Beaucoup d'ouvriers qualifiés de contremaîtres tombent sous cette définition. Sont-ils tous employés? Il n'en est rien. Donc, la définition précédente est insuffisante.

Nous constatons par là combien la nouveauté de la notion d'employé privé rend difficile l'intervention législative. Toutes les formules proposées pour les définir sont ou trop larges ou trop rigides, et se heurtent à la diversité de la vie.

§ 3. — Essai de Définition de l'Employé Privé.

Le Bureau International du Travail, dans son étude sur la Durée du travail des employés (1), conclut, après avoir examiné les diverses définitions données par les lois nationales sur les employés, qu'il n'est pas possible, à l'heure actuelle, de donner de l'employé une définition satisfaisante, d'autant plus que, dans certaines langues, l'anglaise par exemple, il n'existe pas de terme pour désigner ce groupe de personnes (le terme employé signifie salarié en général).

Cette conclusion, malgré la difficulté de la définition, est, à notre avis, exagérée, et ne s'explique que par le but de l'étude entreprise par le Bureau, celle de rechercher le champ d'application d'une convention internationale sur la durée du travail. Or, nous verrons,

(1) 12e Session. Genève, 1929. Rapport gris.

en étudiant la question, qu'il n'est pas désirable, en cette matière, de faire une convention au profit de certaines catégories de personnes (employés) mélangées à d'autres (ouvriers) dans la même entreprise. A cette raison s'ajoutent d'autres qui conduisent à préférer, en cette matière, une réglementation par détermination des catégories d'entreprises.

L'auteur du rapport a raison quand, en étudiant la notion d'employé, il exclut certains éléments que l'on retrouve dans les diverses lois sur les employés et qu'il serait erroné d'admettre ce critère de détermination de la fonction.

1° La distinction, basée sur le mode rémunération, qui a parfois été faite, est repoussée par la jurisprudence, en particulier en France. Cela est fort exact, car la qualité d'employé ne dépend pas du mode ou du montant de la rémunération, mais de la nature du travail.

2° L'idée de collaboration, qui apparaît surtout dans la loi italienne, a conduit la jurisprudence de ce pays, que nous avons examinée plus haut, à des solutions erronées.

Une bonne définition de l'employé privé doit, à notre sens, s'inspirer de deux idées:

a) Elle ne doit pas énumérer limitativement les fonctions dont les titulaires seraient considérés comme employés privés. Sinon, elle risquerait d'être arbitraire, car il n'est pas possible au législateur d'énumérer toutes les catégories d'employés sans en omettre. D'autre part, leur liste varie assez souvent, car les inven-

tions modernes ont pour conséquence de créer sans cesse des emplois nouveaux.

b) Elle doit donner au juge un principe abstrait qui permette à celui-ci de dire, dans les cas douteux, s'il s'agit d'un employé ou non. Cette intervention jurisprudentielle, pour fixer la notion d'employé, est tout à fait utile, et rien n'est susceptible de la remplacer, puisqu'aucun texte ne peut énumérer les innombrables cas, souvent d'espèce, qui se présentent devant les tribunaux. Un critérium souple et abstrait doit donc figurer dans la loi.

La combinaison des deux idées précédentes conduit à formuler les deux règles suivantes.

La loi doit dire que la notion d'employé doit se baser sur le caractère plutôt non-manuel de la fonction de l'employé. Cette idée est très juste et elle résulte des développements donnés précédemment. Adoptée dans les lois du Luxembourg, de la Grèce et du Chili sur les employés, ainsi que plus anciennement par la jurisprudence française. Dans tous ces pays, son application n'a pas donné lieu à des difficultés particulières. Le critérium est aussi celui adopté par la doctrine en France et en Allemagne. (1).

Mais, comme, d'ores et déjà, il existe un grand nombre de professions dont les titulaires sont certainement des employés privés, il y aurait tout avantage à les définir dans la loi. Cela éviterait les recours inutiles devant les tribunaux dans les cas où la solution à don-

(1) Paul Pic. Traité élem. de lég. ind., 5e éd. 1922, p. 605. Kaskel, *Arbeitsrecht*, Berlin, 3e éd. 1928, p. 68.

ner ne peut faire de doute, tout en permettant aux juges d'intervenir dans les cas douteux. C'est en quelque sorte une combinaison des deux systèmes que l'on peut imaginer avec le souci d'éviter les inconvénients que chacun d'eux ne manquerait pas d'amener, s'il était appliqué isolément. Ce serait dans une combinaison de l'article 3 de la loi luxembourgeoise et de l'article 2 de celle d'Autriche:

> *Sont à considérer comme employés privés toutes les personnes au service d'un particulier ayant une occupation, sinon essentiellement, du moins principalement intellectuelle, notamment les salariés collaborant d'une façon habituelle à la direction, à la surveillance, à l'administration, aux travaux de comptabilité et de vente.*

C'est dans ce sens que devrait être modifié l'article 1er de la Proposition de M. Champetier de Ribes, que nous avons indiquée précédemment.

CONCLUSION

Nous avons jugé utile, avant d'entrer dans l'étude proprement dite de la protection légale, de rechercher et de discuter la définition des employés privés. Nous avons pu nous rendre compte combien cette question est ardue et osée en une matière aussi neuve, où les évènements ne datent pas, où tout est en constante évolution. Il ne faut considérer cet effort de précision

et de clarté que comme un essai pour donner une assise plus sûre aux développements ultérieurs. Le travail de définition est entre les mains des juges qui doivent appliquer les instruments juridiques mis entre leurs mains par le législateur d'après-guerre. Eux seuls sont assez près de la réalité pour trouver des formules claires et précises qui, une fois élaborées, pourront avoir pour résultat de faire modifier les définitions critiquables enchâssées dans des lois d'essais faites dans des domaines où l'expérience législative manquait.

Les développements précédents ont permis, d'un autre côté, de nous rendre compte du mouvement social des employés privés. Né dans les dernières années avant le conflit mondial, il a reçu une impulsion nouvelle dans l'après-guerre. L'activité législative développée dans ce domaine montre qu'il y a une véritable nécessité de protéger certaines classes sociales qui se forment sous nos yeux.

CHAPITRE II

Légitimité et fondement de la protection légale des epmloyés privés

Le problème que nous nous proposons d'étudier maintenant est, à vrai dire, fondamental. Nous avons décrit la naissance du mouvement des Employés Privés. Nous avons assisté au développement de leurs associations nationales, puis, dans l'après-guerre, des groupements internationaux. Grâce à leur talent d'organisation, à leur politique modérée et compréhensive des nécessités économiques, ils ont su s'imposer à certains législateurs nationaux. Et qui plus est, ils ont porté leurs revendications devant l'institution la plus haute et la plus qualifiée pour préparer les réformes sociales de grande envergure: le Bureau International du Travail. Désormais, il existe une question des Employés Privés. Le problème est posé devant l'opinion mondiale.

Mais il importe, avant de faire des lois protectrices ou des conventions internationales, d'examiner minutieusement le problème de la légitimité et du fonctionnement de la protection légale des employés privés. En vertu de quels principes, logiques, moraux ou juri-

diques, les intéressés désirent-ils une législation protectrice en leur faveur, une législation spéciale, différente de celle des ouvriers. Que valent toutes les constructions juridiques, si parfaites soient-elles, si la base, le terrain sur lequel elles sont construites manque de solidité?

Cet important problème n'a pas été sans préoccuper les grandes associations internationales. Aussi, dans une seconde partie de notre chapitre, nous développerons les discussions qui ont eu lieu devant elles.

SECTION I. — LA PROTECTION LEGALE DES EMPLOYES PRIVES EST-ELLE JUSTIFIEE ?

Pour répondre à ces questions, point n'est besoin d'examiner les très nombreuses théories économiques et sociales qui se sont constituées depuis le milieu du XIX^e^ siècle. Notre but n'est pas de suivre la querelle des différentes écoles. Toutes ces théories, si différentes et nuancées soient-elles, se ramènent en définitive à deux groupes: les libérales et les interventionnistes.

Nous verrons que l'intervention du législateur en matière économique et sociale est absolument nécessaire.

L'étude des faits économiques et sociaux apparus depuis la Révolution industrielle a montré clairement que certaines théories faites pour un temps définitivement révolu, étaient condamnées, incapables qu'elles étaient d'expliquer les phénomènes nouveaux.

Certains de ces derniers ont eu des contre-coups très importants et inattendus sur les salariés. Des abus

graves à l'égard des ouvriers et employés en ont été la suite. Nous avons eu l'occasion, dans la première partie, d'en signaler certains, plus particuliers aux employés.

Cela a donné lieu, c'est là un fait indiscutable, à une intervention de plus en plus large du législateur dans le domaine social. Une discipline nouvelle, inconnue du droit, il y a cinquante années, s'est constituée de toutes pièces: la législation industrielle.

En présence de ces faits et de cette législation nouvelle, constituée au jour le jour, suivant les nécessités du moment, pour faire droit aux protestations véhémentes des victimes de certains abus, de nouvelles théories se sont constituées plus conformes que les anciennes aux besoins nouveaux.

Il est arrivé, parfois, dans le domaine scientifique, littéraire ou économique, que certains esprits aient prévu une évolution. Leurs théories, valables pour leur époque, étaient justes aussi pour l'avenir. Dans le domaine qui nous occupe, il ne semble pas qu'il en ait été de même. Au moment où commençait à apparaître la série d'évènements que, depuis, on a appelé la Révolution industrielle, c'étaient les théories libérales qui avaient cours. Elles se basaient sur les enseignements de l'école classique anglaise et française. Par des procédés savants de déduction logique, elles tendaient à prouver que l'intervention de l'Etat devait se réduire au strict minimum. Les fonctions qu'il devait remplir étaient limitativement énumérées. Ce furent, pourrait-on dire, des systèmes harmonieux et rationnels. Partant de certaines données pratiques, les classiques, par

des raisonnements dont la logique et la clarté nous surprennent, établissaient des théories abstraites, absolues, valant pour tous les temps et sous tous les cieux. C'étaient de véritables mécanismes logiques. A côté de certaines lois économiques, dégagées par les classiques, il apparut que certaines de leurs théories étaient viciées à la base, car, produits des raisonnements abstraits, bien plus que de l'étude même de la réalité économique, elles ne pouvaient plus expliquer les phénomènes nouveaux qui allaient bouleverser la société d'alors et l'économie nationale tout entière.

Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, que des théories nouvelles apparussent, favorables à l'intervention de l'Etat et cherchant à en donner une base rationnelle, à la justifier, à l'expliquer. C'est précisément le rôle des théories de donner, de phénomènes qui semblent se produire sous l'empire de circonstances locales ou temporaires, une explication rationnelle, à faire ressortir le lien logique qui relie des faits isolés et qui nous apparaissent sans liens entre eux. Elles blâment ou, au contraire, encouragent par leurs conclusions l'attitude de l'Etat dans l'évolution.

Souvent, si ces théories sont conformes à la nature des choses, elles nous permettent, par les procédés de la logique et du raisonnement, de déterminer l'attitude que nous devons observer vis-à-vis d'un phénomène qui se présente pour la première fois.

Il se pose donc, pour nous, le problème, délicat entre tous, non pas d'examiner les théories des différentes écoles interventionnistes, du socialisme d'Etat, du so-

cialisme chrétien, de l'école éclectique, ou du coopératisme, mais de déterminer l'idée qui est à la base de ces théories et qui leur est commune à toutes.

Une fois que, par analyse, nous savons pourquoi le législateur intervient dans les conflits sociaux, que nous connaîtrons les motifs profonds de la législation sociale qui s'élabore sous nos yeux avec une rapidité si grande, il nous sera possible de donner une réponse aux questions que nous nous sommes posées.

C'est là, nous nous en rendrons compte, un problème extrêmement délicat qui dépasse même les préoccupations strictement juridiques et économiques, et qui nous amènent dans les sphères de la morale et de la philosophie.

Mais, avant d'entreprendre cette étude, examinons d'un peu plus près le caractère de l'évolution de la législation sociale. Cela aura l'avantage de nous permettre de traiter en connaissance de cause le problème qui fait l'objet de ce chapitre. De plus, cet examen contribuera peut-être d'en faciliter la solution.

§ 1. — Le Caractère de la Législation industrielle et son Développement au Cours du XIX^{e} siècle et au Début du XX^{e}.

L'effort législatif, tant en France qu'à l'étranger, en faveur de certaines personnes dignes de protection, a un double caractère :

1° On assiste à une extension sans cesse croissante du champ d'application des lois du travail. Il semble

que le législateur ne se soit engagé dans cette voie qu'avec un certain regret d'abandonner le principe de la liberté. Aussi n'a-t-il légiféré que pour les industries où les dangers de toute sorte étaient les plus considérables, pour n'arriver à une généralisation de la protection légale qu'au début du XX^e^ siècle.

2° Il est facile de voir, d'autre part, et cela est vrai pour les trois grands pays industriels du XIX^e^ siècle, la France, l'Allemagne et la Grande-Bretagne, qu'aucun principe logique n'est à la base du travail du législateur.

Les lois de protection sont, pour la plupart, des lois d'espèce. Quand les abus étaient trop criants, quand l'opinion publique était trop alarmée par certains faits, les Parlements se décidaient à intervenir! D'autres fois, c'était sous la pression d'organisations professionnelles. La conséquence de cet état de choses fut que notre législation industrielle est un tissu de lois d'espèces manquant souvent d'unité et d'harmonie, car n'ayant pas de fondement théorique indispensable à toute bonne législation. Aussi, M. Paul Pic, dans son *Traité de Législation Industrielle,* a pu appeler notre Code du Travail un « Code en trompe-l'œil, un texte de façade ». Il est facile de constater, d'autre part, que, sans raison apparente, certaines catégories sont mieux protégées que d'autres, aussi dignes de l'intérêt du législateur que les premières. Tout simplement parce qu'elles n'ont pas su s'organiser et se faire entendre par l'opinion publique et le Parlement.

1° EXTENSION CROISSANTE DU DOMAINE DE LA LEGISLATION INDUSTRIELLE

Examinons tout spécialement les lois françaises pour trouver la confirmation de ce que nous venons de dire.

Le domaine de la législation industrielle s'est étendu dans un double sens: *a*) et tout d'abord quant aux personnes protégées. En suivant le développement de la législation industrielle, on voit que ce sont les personnes, physiquement les plus faibles, qui ont été protégées en premier lieu et qu'on est venu à la protection du majeur qu'après de longues discussions théoriques. Successivement ont été protégés les enfants, les femmes, les ouvriers, les employés de commerce, tous les employés privés. A cette première extension, existait *b*) parallèlement celle des milieux. En effet, la législation du travail a commencé par être une législation s'appliquant à certaines fabriques, celles qui, par l'emploi de moteurs, présentaient pour l'ouvrier des dangers particuliers. Puis, toutes les fabriques furent l'objet de la nouvelle réglementation. D'où son nom de législation industrielle qui, aujourd'hui, ne correspond plus à la réalité. C'est qu'à l'heure actuelle, les établissements commerciaux, eux aussi, font l'objet d'une réglementation très dense. L'évolution ne sera terminée que le jour où tous les salariés sans exception seront protégés par la loi, notamment ceux de l'agriculture, ce qui est déjà le cas, dans une certaine mesure, mais aussi ceux des entreprises privées (employés attachés à la personne de l'employeur, mécaniciens-dentistes, etc...).

La première loi de protection, celle du 22 mars 1841, relative au travail des enfants, ne s'appliquait qu'aux manufactures, usines et ateliers d'une certaine importance et employant des moteurs mécaniques.

Il en est encore de même du deuxième grand document de cette époque, le décret des 9-14 septembre 1848, introduisant la journée de travail de 12 heures. Là encore, le champ d'application est limité aux établissements industriels d'une certaine importance, utilisant les moteurs mécaniques. Etaient donc exclus, aussi bien la petite et moyenne industrie que l'artisanat et le commerce, où la limitation à la durée du travail imposée par la loi ne jouait pas.

Tout restait en l'état sous l'Empire, et il faut en venir à la III[e] République pour assister à une extension qui, maintenant, se fait rapidement. L'extension de la protection légale à toute l'industrie fut réalisée par la loi du 19 mai 1874 sur la protection de la femme et des enfants, embryon de notre future législation sur l'hygiène et la sécurité et qui réalise la deuxième étape de l'évolution. Tous les établissements industriels sont visés, sans aucune exception. Il en est encore ainsi de la loi du 12 juin 1893, qui est, en quelque sorte, une généralisation de la précédente à tous les ouvriers de l'industrie. Elle pose des règles sur l'hygiène et la sécurité des ouvriers des manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers de tous genres et leurs dépendances.

C'est à ce moment que commence à se faire sentir une première action de la part des employés. Leur situation, totalement ignorée, fait l'objet de certaines

études. Une poussée vers l'extension aux employés de la nouvelle législation protectrice en est le résultat. C'est l'objet de la loi du 11 juillet 1903, qui vient compléter l'œuvre accomplie par celle de 1893. Ce système fut consacré par la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire, due en grande partie à l'initiative des employés de commerce. Il en est de même de la loi de 1919 sur la journée de huit heures, qui a, d'une façon générale, le même domaine d'application que celle de 1906.

L'évolution n'est pas encore terminée par les lois que nous venons d'étudier. Il reste, en effet, des établissements ni commerciaux, ni industriels, où fonctionnent un grand nombre d'employés privés. En votant des lois au profit de ces personnes, comme l'a fait l'Autriche, dès 1906 (loi sur les assurances des employés privés), on arrive à une quatrième phase de l'évolution. Celle-ci n'est terminée, en réalité, qu'au moment où tous les salariés, quel que soit le milieu où ils agissent, sont soumis à la législation du travail.

2° LES LOIS DE PROTECTION INDUSTRIELLE SONT PRESQU'EXCLUSIVEMENT DES LOIS DE CIRCONSTANCE

L'étude que maintenant nous allons entreprendre nous montrera, que dans tous les grands pays à législation industrielle développée, France, Allemagne, Autriche, les législateurs ne sont pas intervenus en se basant sur certaines théories ou sur certains systèmes déterminés, mais, simplement, dans la plupart des cas,

pour des raisons d'opportunité. C'est le plus souvent pour plaire à une certaine partie de la population, ou à certains groupements économiques. Cette affirmation est peut-être beaucoup plus exacte pour l'Allemagne que pour la France. Les théories interventionnistes se sont constituées très lentement et souvent en dehors du Parlement. Cette constatation est intéressante pour l'étude que nous entreprenons, car elle montre qu'il serait absolument vain de vouloir chercher dans les doctrines les motifs de l'intervention du législateur.

Etudions le phénomène en France. C'est, nous le répétons, comparé à l'Allemagne et à l'Autriche, le pays où les parlementaires qui ont voté les lois étaient le plus pénétrés des nouvelles théories interventionnistes.

La première loi française, celle de 1841, qui avait pour but de protéger les enfants employés dans les manufactures, en proie à un esclavage d'un genre nouveau, fut votée sous l'impulsion des patrons alsaciens appartenant à la Société industrielle de Mulhouse. Désespérant de l'efficacité de leurs efforts personnels pour améliorer cet état de choses, à cause de la concurrence qui compromettait leurs efforts charitables, ils faisaient usage de leurs mandats parlementaires et du droit de pétition pour faire disparaître les abus par une loi.

Les conquêtes ouvrières de 1848, si vite perdues cependant, furent au contraire prises sous l'influence directe d'un doctrinaire, de Louis Blanc. Il l'avait présentée dans son livre sur « *l'Organisation du Travail* ». Membre du Gouvernement provisoire, Louis Blanc

chercha à mettre en pratique les idées qu'il avait dégagées. Il n'en subsiste d'important que le Décret des 9 et 14 septembre 1848, qui pose le principe de la journée de 12 heures.

Les rares concessions que l'Empire autoritaire, puis libéral fit aux travailleurs ne furent pas le résultat d'une doctrine bien nette qui aurait existé dans l'esprit de l'empereur ou des gouvernants d'alors. Il s'agissait bien plutôt de se concilier les faveurs des ouvriers qui menaçaient de devenir un important élément d'opposition au régime impérial. Cela est vrai pour la loi du 1er juin 1853 sur le Conseil de prud'hommes, comme pour celle du 25 mai 1864 qui abolit le délit de coalition.

Les réformes législatives, faites dans le domaine que nous examinons, sous la IIIe République, ont beaucoup moins ce caractère d'opportunisme que nous venons de signaler. Certains évènements de la guerre de 1870, la Commune, l'arrivée au pouvoir de réformateurs sociaux apportèrent à la politique antérieure d'heureux changements. Ainsi, la loi de 1874 sur le travail des femmes et des enfants fut votée par l'Assemblée nationale comme gage de la paix sociale. Telle est la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, votée sous l'ardente impulsion de Waldeck-Rousseau, alors ministre de l'Intérieur. On peut en dire autant pour presque toutes les lois sociales votées depuis cette époque et que nous avons passées en revue plus haut.

En Allemagne, cette idée d'opportunisme de la législation sociale est très prononcée. Il est curieux de

constater que l'intervention du législateur germanique s'explique par des motifs d'ordre militaire. La législation ouvrière prussienne a eu son impulsion première d'un rapport du général von Horn qui, au début du XIX^e siècle, commandait une unité sur le Rhin, d'où il ressortait que les Provinces rhénanes n'avaient pu fournir leur contingent parce que l'industrie qui venait de se créer exploitait la main-d'œuvre d'une façon exagérée. La durée du travail était trop longue, les conditions hygiéniques insuffisantes, surtout en ce qui concernait les femmes et les enfants. Cela avait pour résultat d'affaiblir toute la génération future. La loi de protection d'alors trouvait sa source dans des raisons d'ordre militaire; on voulait conserver à tout prix la santé de la population. L'intérêt national le commandait ainsi. Ce principe juste fut perdu de vue plus tard. Le chancelier Bismarck, en faisant voter les lois d'assurances au profit des ouvriers, avait nettement des vues politiques. La majorité du Reichstag d'alors, à son tour, procédait moins en prenant pour base des théories bien déterminées de politique sociale que son désir de se concilier la faveur des masses.

Ce n'est que plus tard, sous l'influence du socialisme ou de la politique de Léon XIII que les théories interventionnistes ont vu le jour.

Si le Code de Commerce allemand règle la condition des employés de commerce qui ne sont pas du tout des commerçants, cela s'explique uniquement par le talent de cette catégorie sociale de s'organiser, de faire valoir ses revendications par une politique sage et modérée.

Une constatation tout à fait analogue peut être faite en ce qui concerne le vote des deux premières lois au profit des employés privés: les lois autrichiennes de 1906 (sur l'Assurance-Pension) et celle de 1910 (sur le Contrat de Service). On avait reconnu que le nombre et l'importance économique des employés privés allait sans cesse croissant. Les milieux gouvernementaux s'aperçurent que sans doute cette catégorie sociale allait jouer bientôt un rôle de premier plan dans la lutte des partis, qu'elle deviendrait « une colonne de l'Etat présent et de sa culture ».

Voilà ce qui entrait en première ligne dans les considérations du législateur autrichien d'alors.

Ces visées, ces calculs, est-il besoin de le dire, sont souvent faussés et déjoués par la réalité. C'est ce que nous montre pleinement l'histoire de la monarchie des Habsbourg depuis 1910. D'autre part, la valeur morale et scientifique des lois votées dans ces conditions diminue sensiblement. Il arrive un jour où l'on est étonné de constater qu'aucun principe logique n'est à leur base, qu'elles sont obscures, peu logiques, trop étroites.

De l'étude que nous venons de faire, nous concluons que, tout d'abord, le domaine de ce qu'en France on appelle la législation industrielle est allé en élargissant sans cesse. Il résulte également de ce que nous venons de dire que les majorités parlementaires, jusque dans les dernières années d'avant-guerre, en votant des lois de protection, n'étaient pas le plus souvent inspirées de théories bien déterminées, mais beaucoup plus par des visées politiques.

La législation sociale, entre leurs mains, devient une législation politique, un moyen de gouvernement.

Constatons également que la question que nous nous proposons d'étudier dans ce chapitre est tout à fait légitime.

En vertu de quel titre moral ou social le législateur intervient-il pour protéger certaines catégories de personnes?

Nous allons essayer de trouver le principe rationnel de cette intervention. Puis nous chercherons à déterminer si ce principe rationnel permet de justifier une protection des employés privés.

§ 2. — Du Principe Social à la Base de l'Intervention du Législateur. Doit-il intervenir pour protéger les Employés Privés ?

1° DU PRINCIPE SOCIAL A LA BASE DE L'INTERVENTION DU LEGISLATEUR

Pour rendre possible l'apparition de la législation industrielle, il a fallu lutter contre certaines idées nées de l'exagération de principes révolutionnaires.

Les théories des philosophes du XVIII[e] siècle avaient faie naître chez les hommes de la Révolution la haine des privilèges, des lois et des règlements spéciaux ayant pour effet de créer une séparation nette entre les différents ordres de la nation.

Aussi les lois révolutionnaires sont-elles pénétrées du souci de l'égalité. Le législateur fit un grand effort pour dépister, dans les textes, tout ce qui pourrait im-

pliquer un certain retour à l'état de l'ancien Droit. C'est ainsi que l'on interdit les groupements temporaires et les associations professionnelles permanentes « pour la défense de prétendus intérêts communs ». Elles auraient pu avoir pour conséquence d'imposer au patron isolé des conditions désavantageuses.

Tels sont encore les principes posés par les Codes napoléoniens. Le Code Civil consacre au contrat de travail des ouvriers deux seuls articles (art. 1780 et art. 1781).

La conception française du contrat de travail était restée en somme celle du droit romain. On parle de « louage de services » et on ne fait aucune différence de principe entre ce contrat et entre le louage de choses et la vente. Il y a, en somme, vente par l'ouvrier d'une certaine force de travail. Les contractants sont protégés également par les règles du droit commun. Le contrat sera nul pour absence de consentement ou annulable en vertu de la théorie des vices du contrat. Il n'y a, en faveur du salarié, aucun privilège au sens étymologique du mot.

C'est là l'erreur fondamentale de la législation, car elle oublie que, dans le contrat de travail, l'homme n'est pas seulement sujet de droit, mais objet de droit. On n'échange pas, comme dans les autres contrats, des biens meubles ou immeubles. En fait, quelle que soit, en droit strict, la nature que l'on attribue au contrat de travail, il n'en est pas moins vrai qu'il implique une sorte de sujétion pour celui qui s'engage au service d'autrui. Cet état de choses n'avait pas d'inconvénients tant que la puissance économique des deux contrac-

tants était semblable, quand les parties étaient en mesure de débattre d'une façon effective les clauses du contrat. Le législateur révolutionnaire, comme celui du Code Civil, ne purent se douter qu'un jour une grave question pourraît naître qui ne les avait jamais préoccupés. C'est qu'à côté de la liberté juridique, il existe une liberté économique et que la première n'est rien sans la seconde. L'égalité juridique entre sujets de droit ne peut avoir son plein effet que quand ils se trouvent dans un certain état d'égalité économique; sinon ils ne peuvent pas jouir des droits dont ils sont investis. Qu'importe au salarié le principe d'égalité juridique si, dans la pratique, on lui fait signer un contrat qu'il ne peut pas, matériellement, discuter.

L'intervention du législateur n'a été que lente et progressive. Le problème social est apparu, à la suite du développement de la grande industrie, comme un problème ouvrier. Mais, dès cette époque, on a été obligé, de temps en temps, par certaines lois d'étendre la législation industrielle à des catégories voisines.

A un second stade de l'évolution, on est venu à penser que le législateur doit étendre sa protection à tous ceux liés par un contrat de travail.

On a fini par reconnaître qu'on n'avait pas assez prêté attention, dans l'analyse du contrat de travail, au fait que le salarié, quand il signe, dispose en même temps de lui-même, de ses muscles, de ses nerfs, de sa personnalité.

Or, tout homme, quel qu'il soit, a le droit de jouir

d'un minimum de bien-être, et de profiter dans une certaine mesure des biens et des institutions existantes. Comment serait-il possible aux salariés de jouir pleinement des droits de citoyen que la constitution leur confère, d'exercer pleinement leur fonction comme tels, de s'intéresser à autre chose que ce qui est purement matériel et quotidien, si le contrat de travail qui les lie, par sa dureté, les ruine physiquement et leur fait perdre leur dignité d'hommes.

Une autre considération doit intervenir ici; elle est de la plus haute importance.

Les intérêts suprêmes de l'Etat coïncident avec ceux des salariés. Ne doit-il pas veiller à ce que les citoyens qui le composent soient robustes, bien portants, conscients de leur force et de leur personnalité, fiers de pouvoir mettre à sa disposition, en temps de crise, des forces inaltérées.

L'Etat, le peuple entier, a un intérêt pressant à ce que les salariés, quels qu'ils soient, ne voient pas leur force usée avant l'âge par un travail exagéré, par une nourriture insuffisante. Car, économiquement parlant, seuls les hommes qui travaillent, qui produisent des valeurs enrichissent la nation; les non-producteurs la diminuent. La capacité de concurrence, le potentiel de guerre ou, mieux, de défense, l'avenir de la nation sont facteurs directs de la force, de la puissance de travail de l'ensemble des citoyens.

Les événements de la grande guerre et de l'après-guerre, et cela est vrai tout particulièrement pour la France, n'ont-ils pas démontré que la richesse de la nation n'est pas tant dans les biens matériels existant

actuellement que dans le nombre et dans la mentalité des hommes.

D'autre part, il ne faut pas oublier que tous les biens sont au service, existent au profit des hommes. Si tant d'ingénieurs et d'économistes cherchent sans cesse à perfectionner le mécanisme moderne de la production par l'organisation rationnelle du travail, par la concentration des entreprises pour arriver à une production plus abondante et moins chère, il est inadmissible que cela se fasse au prix de l'oppression et de l'asservissement de ceux qui pourraient être les principaux bénéficiaires de ces réformes: les salariés. Sinon, quel est le bénéfice réel pour la nation du perfectionnement de la production.

Il résulte de ces considérations que toutes les dispositions de l'Etat, pour éviter une exploitation exagérée du travail humain dans l'intérêt de certains ne naissent pas d'un sentiment de pitié, mais de nécessité économique et de justice sociale. La réduction du temps de travail, la réglementation hygiénique des locaux, le repos hebdomadaire, etc., sont des revendications faites dans l'intérêt de la collectivité et non une charge unilatérale des employeurs.

Mais, comme les législateurs n'ont pas agi en vertu de ces principes, mais uniquement sous la poussée de certains groupements ou de l'opinion publique, on s'explique qu'il n'y ait de législation au profit de tous les salariés qui en ont besoin, mais seulement au profit de certains. Ce n'est que par des extensions successives que l'on est arrivé, à l'époque contemporaine, à proté-

ger toutes les catégories de salariés qui en avaient besoin.

De ces développements, il apparaît que le contrat de travail crée une sorte de situation *sui generis* qui n'existe dans aucun autre contrat, et que nous avons essayé de caractériser. Les considérations qui nous ont paru déterminantes pour l'intervention du législateur peuvent exister pour tous ceux liés par un contrat de travail quelle qu'en soit la qualification, dès que leur situation économique ne permet pas d'atteindre un minimum de bien-être, un certain niveau de vie. Celui-ci est variable; il augmente sans cesse avec le développement de la civilisation et de l'instruction. Nous arrivons donc à la conclusion que les employés sont susceptibles de protection, qu'aucune raison de politique sociale ne s'y oppose. Encore faut-il que la situation économique de cette catégorie particulière que constituent les employés privés ne rende pas inutile toute protection. C'est ce que nous devons examiner maintenant.

2° LE LEGISLATEUR DOIT-IL INTERVENIR POUR PROTEGER LES EMPLOYES PRIVES ?

Etudions successivement le cas de la fraction la plus nombreuse des employés privés, les employés de commerce, pour passer ensuite à l'hypothèse plus générale des employés privés.

A) LES EMPLOYÉS DE COMMERCE

On n'a commencé, en France, à s'intéresser à cette catégorie de personnes que vers 1900. Il est permis de

dire, en ce qui concerne notre pays, que les conditions économiques et sociales, dans lesquelles travaillaient et vivaient une partie si importante de la population étaient inconnues avant cette époque. Il n'en fut pas de même à l'étranger. Nous avons pu nous en rendre compte par l'étude de l'histoire des associations d'employés. Ainsi, en Grande-Bretagne, dès 1842, on s'occupe des problèmes relatifs aux employés, puisque, dès cette date, l'Early Closing Association existait.

En France, en dehors du travail des associations professionnelles, la question fut, de façon scientifique, examinée dans la thèse de M. Bezançon, sur « la Protection légale des Employés de Commerce » de 1903, puis par M. Artaud: « la Question de l'Employé en France ». D'autres travaux sur la question ont paru depuis cette époque. Les Associations françaises avaient commencé leur activité un peu antérieurement à 1884 (Chambre des Employés, à Paris). Les écrits publiés par ces économistes, les enquêtes faites par ces associations révélaient à l'opinion publique un état de choses qu'elle ne soupçonnait pas.

De toutes ces publications, il ressortait que la condition des employés était souvent très semblable à celle des ouvriers.

Non seulement, ils travaillent souvent dans des conditions hygiéniques critiquables, soit dans l'atmosphère lourde et poussiéreuse des grands magasins, où la tuberculose les guette, ou à l'étalage, dans la rue, sous la bise glaciale, où la maladie a tôt fait de les mettre hors service. D'autres fois, c'est la station debout, supplice d'un nouveau genre, que les vendeuses se voient

infliger pendant toute la journée. La condition de certains ouvriers n'est-elle pas plus favorable, au point de vue hygiénique? Les cantonniers, les maçons, les bûcherons, et bien d'autres encore, vivent au plein air, remuent, font des travaux de force, alors que les employés s'anémient et contractent la tuberculose au fond des magasins ou des bureaux insalubres. Les tables de mortalité dressées par le Service municipal de la Ville de Paris en 1891 montraient que la mortalité était beaucoup plus élevée (1) parmi les employés que parmi les ouvriers ou artisans (44,36 % contre 29,87 à 43,87 % pour personnes âgées de 20 à 39 ans). Cette situation était encore aggravée par l'inexistence de repos hebdomadaire légal. D'autre part, les employés se plaignaient de l'absence de toute réglementation sur la durée du travail. Alors que celle-ci était réglée depuis longtemps pour les ouvriers, par les lois de 1841 et 1900, il n'en fut pas de même pour les employés de commerce. Il y avait abus des veillées. Après la fermeture des magasins, les employés travaillaient derrière les volets clos jusqu'à une heure très tardive dans la nuit, quelquefois jusqu'à 11 heures ou minuit.

A côté de la critique des conditions matérielles du travail, on a fait remarquer combien est frêle le statut juridique de l'employé de commerce. Absence de délai-congé, qui soit d'ordre public, de vacances payées, existence de clauses de non-concurrence qui souvent rendent très difficile à l'employé de trouver une nouvelle place.

Cette situation était d'autant plus pénible qu'elle

(1) V. Besançon: Thèse, p. 26.

n'était pas, dans la plupart des cas, compensée par des salaires supérieurs à ceux des ouvriers. Souvent, le montant nominal des appointements touchés par l'employé dépassait celui des ouvriers; il n'en est pas moins vrai que l'ouvrier était affranchi des dépenses considérables pour vêtements, pour l'éducation des enfants, bien supérieurs chez les employés.

D'un autre côté, l'intervention législative dans ce domaine semblait d'autant plus justifiée que, comme nous l'avons vu, l'action des consommateurs et des patrons avait échoué.

On ne pouvait contre l'intervention invoquer avec la même force, une objection qui s'est si souvent présentés en ce qui concerne le droit ouvrier. Il ne se posait pas, en cette matière, la question de la concurrence sur le marché international, sauf pour certaines grandes maisons d'exportation.

La considération de concurrence mondiale rendait indispensable en matière industrielle une réglementation à caractère international, par des conventions internationales. Au contraire, en notre matière, il sera possible d'obtenir des améliorations très sensibles du sort des employés de commerce par des réglementations strictement nationales. Ces lois n'auront aucunement le résultat d'affaiblir la nation qui les applique du point de vue de la concurrence internationale ; elles auront pour effet, à côté de l'amélioration certaine de la condition des employés de commerce, de modifier certaines habitudes du public en l'obligeant par exemple de faire ses achats entre telle et telle

heure. Mais cela n'a aucun inconvénient pour l'ensemble de la nation.

Voilà donc un ensemble de faits particuliers aux employés de commerce, qui, conjugués aux principes généraux que nous avons dégagés plus haut sur le rôle de l'Etat à l'égard des salariés, conduisent à favoriser très largement l'intervention législative.

Telle a été surtout l'idée du législateur allemand en rénovant toute la législation du nouvel Empire. Des dispositions de protection existent dans le Code Industriel (Gewerbe Ordnung). Son statut juridique, son contrat de travail est réglé minutieusement par les articles 59 à 83 du Code de Commerce, maintenu, nous le savons, en Alsace et Lorraine.

B) les Employés Privés

Quelles sont maintenant les raisons invoquées pour demander une protection légale au profit d'une catégorie de personnes sensiblement plus large que celle des employés de commerce ?

A vrai dire, la question a été à peine examinée dans notre pays. Ce n'est que récemment qu'elle a fait l'objet d'une étude de la part de l'Association pour la Protection légale des Travailleurs[1]. Le vœu adopté, après une discussion où fut surtout évoquée la question de savoir s'il fallait une protection spéciale des employés ou simplement l'extension de la protection ouvrière, et

---

[1] Rapport de M. Gaston Tessier: *Le Statut Légal des Employés Privés*. Association pour la Protection légale des Travailleurs, 1924, n° 24.

que nous verrons plus loin (dans la Section II), commençait par ces paroles:

> « Considérant que les employés ont droit à une protection équivalente à celle dont bénéficient les autres catégories de travailleurs... »

L'Association affirme donc, en termes qui ne laissent subsister aucun doute, la nécessité d'une protection légale des employés privés.

C'est en Allemagne, dans les dernières années d'avant-guerre, que la question a surtout été examinée. Elle a fait l'objet, nous l'avons déjà dit, d'une étude approfondie par les 30e et 31e Juristentag (Assemblée annuelle des juristes allemands) de 1910 (Dantzig) et de 1912 (Vienne). Cette Association remplit un rôle analogue à celui de la Société d'Etude législative française. Les questions y sont étudiées suivant une procédure semblable dans les deux associations. La question posée en 1910 n'était pas tout à fait rédigée comme celle qui figure à la tête de cette partie de notre travail. Dans la position de la question, les juristes allemands tenaient compte des textes existant déjà au Code de Commerce au profit des employés de commerce. En voici le texte:

> « Est-il recommandable d'élaborer, au profit des employés privés (Privat Angestellte) des règles sociales analogues à celles existant pour les employés de commerce (Handlungsgehilfen) ? »

Or, à lire les deux rapports établis sur la question par le Dr Paul Oertmann et le Dr Heinz Potthoff, un fait nous frappe:

Les rapporteurs discutent beaucoup moins la question de la nécessité d'une protection légale des employés que le point de savoir comment celle-ci pourra être réalisée, par extension par exemple des dispositions existant déjà au profit des employés de commerce. Cet état d'esprit s'explique par le fait que, dès cette époque, 1912, l'idée de la nécessité d'une protection légale de la totalité des employés privés était ancrée profondément dans l'esprit d'un grand nombre d'économistes et de juristes.

Cependant, la question est fondamentale et vaut examen.

Quels arguments peut-on invoquer en faveur d'une protection légale des employés privés?

Tout d'abord, cette réglementation suppose chez ceux-ci une analogie des conditions et des besoins. Longtemps, la nécessité de la protection fut inexistante chez ce groupe de personnes occupant une position exceptionnelle; elles étaient les collaborateurs directs du patron. Les projets, les intentions du patron leurs étaient connus. Faisant partie de l'état-major de l'entreprise, ils étaient attachés à la maison plus que les ouvriers, qui avaient l'habitude de changer de patron assez souvent. Leur situation financière, comme leur situation sociale, étaient stables et, à certains égards, privilégiées. Par leur niveau de vie, ils faisaient partie de la classe moyenne, de la petite bourgeoisie. Grâce à leur économie, aux liens multiples qui les attachaient à d'autres parties de la bourgeoisie, ils avaient, à leur disposition, en cas de besoin, les fonds nécessaires pour faire face à une

situation exceptionnelle. Voilà ce qui les différenciait du prolétaire, au vrai sens du mot, qui ne possède que sa force de travail et qui, une fois celle-ci disparue, n'a plus aucune espèce de ressource. Cela explique bien que la protection, par des associations professionnelles et surtout par l'autorité publique, était contraire au caractère et aux désirs intimes des employés privés.

Ce sont surtout les évènements d'après-guerre qui ont créé une question sociale des employés privés. L'inflation a détruit chez beaucoup la réserve de capital qu'ils pouvaient posséder, sinon elle en a montré l'extrême fragilité. La maladie, les accidents du travail, le chômage ont été, dans ces conditions, tout particulièrement ressentis par les employés privés. La rationalisation vint encore diminuer leurs possibilités d'ascension sociale. Amenant un certain chômage, elle en empêcha beaucoup de prendre part, comme ils le désiraient, à la vie spirituelle et nationale. Avec la diminution de leurs moyens, l'idée de la nécessité d'une protection collective, par des associations et surtout par l'intervention de l'Etat, se dégagea avec une netteté de plus en plus grande.

A côté de cet argument, valant pour tous les pays, et surtout pour ceux atteints de l'inflation, il y en eut un autre spécial à l'Allemagne. Pourquoi, dans ce pays, était-on uniquement intervenu en faveur des employés de commerce? Il n'y avait pas à cela d'explication logique, théorique. Il est bien certain qu'ils constituaient le groupe d'employés privés le plus nombreux et celui dont les souffrances apparaissaient le plus

clairement aux yeux du public et du Parlement. Mais ce que nous savons de l'histoire des lois sociales et de l'agitation des employés de commerce ne nous portent-elles pas à admettre que si le législateur est intervenu en leur faveur, c'est grâce à leurs fortes organisations et aux campagnes entreprises par celles-ci. Il est prouvé que beaucoup d'autres employés privés, médecins, techniciens, acteurs ou autres, ont trop souvent ressenti très durement l'absence, en ce qui les concerne, de protection légale. Par là, ils étaient contraints, par nécessité, d'accepter des clauses qui leur étaient absolument défavorables, des salaires inférieurs, stipulations s'imposant même aux juges.

Mais, disséminés dans des centaines d'entreprises, ne se connaissant pas, isolés les uns des autres, étrangers aux luttes sociales, ils étaient dans une situation absolument analogue à celle des employés de commerce avant leur groupement en fortes associations. Cet état de choses n'avait que trop duré. Le législateur devait intervenir de toute nécessité pour empêcher les abus, pour garantir les employés, pour que ne soient pas anéantis les droits que possède tout individu qui conclut un contrat de travail. La nécessité de l'intervention du législateur était patente.

A ces raisons, on n'a pas manqué et on ne manquera pas, lors des discussions parlementaires qui pourront avoir lieu lors de l'examen de la Proposition de M. Champetier de Ribes, de présenter l'objection suivante:

N'est-il pas à craindre que les mesures demandées par les employés privés n'entraînent des charges nou-

velles et trop lourdes pour les employeurs. Toutes les mesures de protection sociale ont pour conséquence de fortes dépenses pour ces derniers et diminuent les revenus des capitaux.

Cette objection aux lois de protection qui revient toujours, ne doit pas arrêter le développement de la législation sociale. Il est un fait d'expérience que les nations qui ont institué un système de protection légale pour les travailleurs sont loin d'être les moins prospères. Cela se comprend aisément. Si aucune protection n'intervient, la masse des salariés sombre peu à peu dans la misère. Elle perd le goût du travail et de l'effort. Au point de vue économique, son pouvoir d'absorption diminue, et l'industrie nationale et le commerce en ressentiront le contre-coup. Au point de vue politique, ces personnes ne collaborent plus au développement d'un Etat, qui se désintéresse complètement d'elles. Elles chercheront alors, par les moyens les plus radicaux, à détruire l'autorité publique. L'exemple de l'Allemagne nous montre que les mesures sociales prises en faveur des salariés n'ont pas empêché, avant la guerre, le magnifique développement de l'industrie de ce pays.

Toutefois, il importe de retenir qu'en cette matière le législateur doit procéder avec la plus grande circonspection. Il doit éviter de charger par trop les employeurs par des mesures radicales et trop favorables à ceux qu'il veut protéger. Les futures lois de protection des employés privés doivent faire l'objet d'études approfondies avant leur vote. Il ne faut pas, comme on l'a vu pour certaines lois de protection, que des em-

ployés malhonnêtes profitent injustement de certaines dispositions. Ils discréditent ainsi tout le système de protection et font le plus grand tort à leurs camarades honnêtes.

Bref, le législateur doit peser les textes qu'il vote et veiller à ce que soient conciliés le plus équitablement les intérêts des employeurs et ceux des salariés.

Une autre objection, très curieuse, a été présentée contre une protection légale des employés privés. Elle a été faite en Allemagne par certains dirigeants d'Associations d'Employés de Commerce. Nous savons que le statut de ces employés se trouve inscrit dans le Code de Commerce. Or, ont dit certains, demander une protection au profit de tous les employés privés serait enlever aux employés de commerce la situation particulière dans le Code, qui les considère toujours en relation intime avec le commerce et les commerçants, pour les ranger dans le très large groupe des employés privés, où ils perderont toute individualité. Il y a lieu de craindre pour les employés de commerce des inconvénients qui ne seront pas compensés par les avantages que la totalité des employés privés en retirera.

Ce raisonnement, qui ne s'explique d'ailleurs que par la situation législative allemande, fut celui du Deutschnationale Handlungsgehilfenverband de Hambourg. Il ne témoigne pas d'une très large compréhension du problème. Cela est d'autant plus vrai qu'en créant le statut des employés privés, on veut prendre modèle sur ce qui a été fait pour les employés de commerce et l'étendre, en l'améliorant encore, à tous les employés privés.

Il nous semble donc, en définitive, et pour les raisons que nous venons d'exposer, qu'une certaine protection des employés privés est nécessaire. Les idées générales qui sont à la base de toute politique sociale, tout aussi bien que l'examen de la condition spéciale des employés privés, nous conduisent à l'admettre. Comment cette protection doit-elle être réalisée; sera-ce par une extension des lois de protection ouvrières ou par des textes spéciaux? Voici ce que nous devons étudier maintenant.

SECTION II. — DOIT-ON DEMANDER UNE LEGISLATION SPECIALE AU PROFIT DES EMPLOYES PRIVES, OU FAUT-IL ETENDRE A CEUX-CI LA LEGISLATION PROTECTRICE OUVRIERE ?

Après avoir examiné le problème de la légitimité d'une protection, cette question vient à l'esprit tout naturellement. Avant de prendre parti dans ce grave problème, voyons un peu comment il se présente dans notre pays et en Allemagne. La situation, dans les deux pays, diffère quelque peu.

En France, dans aucun texte de loi, l'idée d'employé privé ne se trouve inscrite ou même esquissée. Il y a bien certaines dispositions légales dont bénéficient soit les employés de commerce, soit tous les employés privés. Mais jamais ils ne sont les bénéficiaires uniques de la loi. Toujours les ouvriers sont mis sur le même pied qu'eux-mêmes. Des textes communs assez nombreux sont intervenus sur différentes questions intéressant

aussi bien les uns que les autres: loi du 11 juillet 1903 étendant aux employés de commerce la loi du 12 juin 1893 sur l'hygiène et la salubrité des locaux professionnels et le Décret du 10 juillet 1913 pris en application de cette loi. Les lois du 2 avril 1914 et 18 octobre 1917 sur la protection du cautionnement, du 27 juillet 1921 sur la saisie-arrêt et la cession des traitements et salaires. La loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures et celle du 20 février 1924, complétant la loi de 1906, sur le repos hebdomadaire.

Tous ces textes, quelque favorables qu'ils soient, quelquefois aux seuls employés de commerce, d'autrefois à tous les employés sans distinction, se caractérisent, nous le répétons, par l'absence complète de la notion d'employé privé. L'idée que ces personnes pourraient constituer un groupe social avec des aspirations et des besoins propres, différents de ceux des ouvriers, fait totalement défaut. Cela apparaît peut-être le plus clairement dans notre réglementation du contrat de travail (1) qui ne distingue à aucun moment suivant la qualité du salarié.

La notion d'employé privé ne semble pas avoir pénétré encore dans les milieux juridiques français. Une preuve certaine se trouve dans la discussion qui a eu lieu à la Société des Etudes législatives pendant les années 1927 et 1928 (2). La question était la suivante: « L'Adaptation à la législation française de

(1) Code du Travail, L. I., art. 19-30.

(2) Bulletin de la Société d'Etudes Législatives. Question n° 62, 1927, p. 57; 1928, p. 126.

certaines dispositions de la législation locale maintenues en vigueur dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ». M. Eugène Petit, maître des requêtes au Conseil d'Etat, établit un rapport sur la question. Il s'agissait notamment des Questions du délai-congé et de la clause de non-concurrence. Or, ni dans le rapport ni dans la discussion qui suivit, on ne fit remarquer que les articles maintenus en Alsace et Lorraine s'appliquaient non pas à la totalité des salariés, mais à des employés de commerce ou à des techniciens, à des employés privés. On discutait tout simplement sur le point de savoir s'il fallait introduire ces articles dans la législation française sur le contrat de travail. Or, c'était là presqu'un contre-sens juridique, puisque les articles allemands maintenus avaient été rédigés au profit de certaines catégories d'employés et qu'ils ne se comprenaient qu'en considérant les besoins spéciaux des groupes de personnes visés par le législateur allemand.

Il est permis de dire, après ce que nous venons de voir, que notre législation industrielle est unique. Nulle part, on ne protège spécialement les employés. On a tout simplement étendu aux employés la protection que l'on a accordé aux ouvriers. Notre législation est donc le type de celles n'ayant pas accordé de protection spéciale aux employés privés.

L'Allemagne, dans cet ordre d'idées, occupe une position intermédiaire comme nous allons voir. C'est que, au profit de certaines catégories importantes d'employés privés, il existe certaines dispositions protectrices spéciales. Sans aucune unité, celles-ci sont répar-

ties dans de multiples Codes ou lois. Donnons quelques exemples pour préciser ce que nous venons de dire:

1° Les Employés de Commerce. Nous avons vu, à plusieurs reprises, que leur statut juridique se trouvait essentiellement dans le Code de Commerce allemand et dans certaines parties de la Gewerbeordnung. Comme dispositions supplétives fonctionnent les règles du Code Civil (B. G. B.) relatives au contrat de louage de service.

2° Aux employés techniques à traitement fixe, s'appliquent les dispositions du Titre VII, Section III, de la Gewerbeordnung. Les prescriptions datent de la loi du 1er juin 1891, modifiant certaines règles du Code Industriel de 1869. Elles donnent, sur le délai-congé et la clause de non-concurrence, des solutions analogues à celles existant déjà pour les employés de commerce. Leur étaient applicables, de plus, les dispositions générales du Titre VII et, d'une manière supplétive, les règles du Code Civil (B. G. B.).

3° Employés techniques sans traitement fixe. Si les contremaîtres, ingénieurs ou autres techniciens ne sont employés qu'à la commission, à la tâche ou avec participation aux bénéfices, la majeure partie de la jurisprudence allemande ne leur appliquait que les dispositions générales du Titre VII du Code Industriel et les règles du Code Civil, mais non pas les dispositions spéciales de la Section III.

Les mêmes textes s'appliquaient aux employés qui ne rentraient que passagèrement dans la définition de l'art. 133 a. du Code Industriel, et à ceux qui sont em-

ployés par des commerçants sans rentrer dans la catégorie des employés de commerce.

4° Les employés techniques et nautiques de la navigation maritime. A ceux-ci s'appliquent les dispositions de la loi sur le personnel naviguant, le Code de Commerce et, d'une manière supplétive, le Code Civil (B. G. B.).

Il serait facile de continuer cette énumération pour d'autres catégories importantes d'employés privés.

Mais, à côté de ces personnes jouissant, de par les lois spéciales prises en leur faveur, d'un statut spécial, beaucoup d'autres étaient réglés exclusivement par le droit commun du Code Civil allemand, plus favorable cependant que les règles combinées de notre Code Civil et notre Code du Travail dans ses articles 19 et suivants (L. I.).

On se rendra compte de l'importance des personnes non régies par des textes spéciaux par l'énumération énonciatrice suivante:

a) Directeurs de sociétés par actions, gérants de coopératives et autres employés du même genre;

b) Tous les employés de bureau, notamment ceux des avocats, notaires, huissiers, bureaux de renseignements, assurances privées, caisses de malades, associations coopératives;

c) Les employés des organisations politiques ou sociales, syndicats, associations;

d) Tous les employés au service de certaines personnes, par exemple secrétaires, dames de compagnie, intendants;

e) Les personnes exerçant des professions libérales,

instituteurs, précepteurs, rédacteurs, écrivains, médecins, artistes, mécaniciens, acteurs, si ces personnes sont liées par contrat de service;

f) Les employés de l'Empire, de l'Etat, des municipalités ou autres personnes publiques n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Cette hypothèse, nous l'avons vu, ne peut se présenter en France, puisque les personnes dont nous parlons sont fonctionnaires;

g) Employés de la pêcherie;

h) Démarcheurs en tant que le contrat était bien un contrat de service.

Il est facile de se rendre compte de l'importance du problème qui nous préoccupe.

La réglementation allemande occupe donc une place en quelque sorte intermédiaire. Il n'existe pas, dans ce pays, de statut spécial au profit des employés privés. Il y a une multiplicité de statuts, au profit d'un grand nombre d'employés contenant des règles parallèles, mais différentes, sans que l'on arrive à se les expliquer. D'autre part, pour la plus grande partie des employés privés, il n'existe pas de protection spéciale. C'est le droit commun, fait pour tous les salariés, qui les régit.

A côté de ces deux types de réglementations, les pays qui ont établi un statut spécial au profit des employés privés deviennent de plus en plus nombreux. Ces chartes des employés privés se rapportent le plus souvent à leur contrat de travail et aux nombreuses questions annexes que fait naître celui-ci.

Dès avant la guerre, en 1910, l'Autriche s'était donnée une loi sur le contrat de service des employés de

commerce et « autres salariés remplissant une fonction analogue ». Cette loi fut remplacée par celle de 1921. D'autres pays sont entrés dans cette voie; le Luxembourg en 1919, la Hongrie en 1920, la Finlande et la Belgique en 1922, la Grèce et l'Italie en 1924, la Pologne en 1928. Dans notre pays même, la Proposition déposée en 1929 par le député Champetier de Ribes tend à une solution semblable.

En présence de ces différents systèmes, il importe de prendre parti. Sachant que tous les employés privés doivent jouir d'une certaine protection légale, nous devons nous demander s'il y a intérêt à revendiquer une législation spéciale pour les employés, ou s'il est préférable de demander une législation uniforme pour les ouvriers et les employés. Cette question doit être examinée théoriquement. L'importance du problème n'a pas échappé aux grandes Associations internationales d'employés. Elles ont, après une étude approfondie, pris position dans le débat.

§ 1. — Attitude des Grandes Associations d'Employés Privés à l'égard du Problème.

Dès leur constitution, les grandes Associations internationales ont dû s'occuper de la question. Cela n'a rien d'étonnant puisqu'avant de se lancer dans une action politique ou professionnelle quelconque, elles devaient avoir soin de fixer leur attitude sur cette question de principe. Il s'agissait donc de savoir s'il y avait intérêt à revendiquer une législation spéciale au profit des employés ou s'il ne valait pas mieux demander

l'extension aux employés des lois protectrices ouvrières.

La question fut discutée pour la première fois au Congrès de Vienne (1921) de la *Fédération Internationale des Employés et Techniciens* (Internationale d'Amsterdam), puis à celui de Copenhague (septembre 1925). Les partisans les plus ardents d'une législation spéciale furent, cela n'est pas fait pour nous étonner, les délégués autrichiens. La thèse fut développée par le président de l'Association Centrale des Employés de commerce d'Autriche (Zentralverein der Kaufmännischen Angestellten Oesterreich).

Il montra la lutte très dure soutenue depuis vingt ans par les employés privés d'Autriche, lutte qui ne fut couronnée de succès que peu de temps avant la guerre. Cette législation avait donné d'excellents résultats et il n'y a pas de raison qu'il n'en soit pas de même dans d'autres pays. D'ailleurs, n'y a-t-il pas de lois spéciales pour d'autres catégories de salariés, les boulangers, les mineurs, les marins? Celles-ci n'ont, à aucun moment, suscité d'opposition. On ne voit pas pourquoi il n'en serait pas de même pour les employés privés, d'autant plus que jamais ces règles ne doivent porter atteinte aux intérêts généraux de la classe ouvrière. Cette thèse fut combattue par les délégués allemands et hollandais.

M. Smit, le secrétaire même de la Fédération Internationale, au nom du Comité exécutif, a entrepris l'étude de la question. Il insiste surtout sur la complexité du problème, qui est loin de se présenter de façon uniforme dans les divers pays. Dans certains d'entre eux,

il existe une législation au profit des employés relativement développée; c'est le cas de l'Allemagne et, plus encore, de l'Autriche. Dans d'autres, c'est le cas de notre pays, beaucoup de dispositions prises au profit des ouvriers ne s'appliquent pas, ou très incomplètement seulement, aux employés. Dans ces conditions, dit M. Smit, une action uniforme n'est pas possible. Dans les pays du premier type, les employés doivent chercher à développer la législation spéciale, à la renforcer. Dans les autres, ils rechercheront une extension de la législation existante aux employés. Mais il faut poser comme principe qu'une seule législation doit exister pour tous les salariés, sinon la même législation pour tous. Cela signifie que les mêmes droits doivent exister pour tous les salariés, mais qu'ils peuvent être réglés différemment. Ainsi, par exemple, tout salarié a droit à un délai-congé. Mais la durée en peut être variable suivant les différentes catégories.

Voici d'ailleurs les conclusions de ce rapport:

« On ne saurait arrêter des directives engageant les intéressés à une action commune dans tous les pays concernant la forme de la législation sociale.

« La question de savoir si, dans un pays, il faut tendre à un droit spécial pour les employés ou à une législation générale pour tous les salariés, est une question d'opportunité; il y aura lieu de tenir compte de l'état de la législation sociale, de la puissance d'organisation des employés et de celle du mouvement ouvrier en général.

« En principe, il faudra tendre à rendre la législation sociale également favorable à tous les salariés, en

partant de la législation la plus avantageuse existant pour n'importe quelle catégorie.

« En attendant, et quelle que soit la forme de la législation sociale, on pourra exiger du mouvement ouvrier qu'il appuie les revendications des employés lorsque celles-ci sont basées sur un état de fait ou sur des règlements en vigueur à l'étranger.

« Quelle que soit la forme de la législation sociale, on n'établira aucune différence basée sur la rétribution des salariés ou sur les fonctions qu'ils remplissent.

« L'accord commun par l'intermédiaire du secrétariat international est indispensable pour réaliser une législation autant que possible uniforme pour tous les pays. Le domaine de la législation sociale est illimité. Dès qu'on aura obtenu un résultat, il faudra engager une action pour son développement ou pour obtenir une nouvelle réglementation. »

Une résolution fut votée, appuyée par les délégués allemands, français, tchécoslovaques. Elle exhorte les employés à lutter en collaboration avec les ouvriers, pour l'amélioration du niveau social. Elle n'est pas hostile à la législation spéciale au profit des employés. Elle exhorte les employés des pays qui n'en possèdent pas de faire tous les efforts pour en obtenir une.

Plus précise et plus affirmative dans ses conclusions est la *Fédération Internationale des Syndicats chrétiens d'Employés*, qui a défini son attitude à l'égard du problème dès 1925 (Bulletin de la Fédération, janvier 1925). Elle conclut à la nécessité d'un statut légal au profit des employés, approprié à leur caractère et à

leurs besoins. Il se justifie par la situation spéciale de ceux-ci, placés entre les ouvriers et la direction, et il doit porter notamment sur l'établissement du contrat de travail, la dénonciation et la suspension du contrat, le délai-congé, les indemnités de licenciement, les congés payés.

§ 2. — **Examen doctrinal de la Question.**

L'idée, la notion d'employé privé est née de la nécessité d'une protection, de la constatation chez beaucoup de personnes de besoins analogues. On remarque que, peu à peu, le type particulier de l'employé s'est dégagé. La littérature même s'est occupée de lui. Chez Balzac, Zola, Richepin, Courteline, il apparaît comme très près des prolétaires, malgré des dehors quelquefois élégants. Mais il s'est transformé au début de notre siècle. Il semble que l'employé se soit plutôt rapproché d'un type faisant partie de la classe moyenne, une sorte de fonctionnaire privé.

Depuis lors, on s'aperçut qu'il y a, dans l'économie nationale, des milliers de personnes qui, quoiqu'exerçant des professions très différentes, avaient certains caractères communs et des besoins propres. Au point de vue social, ils font partie de la classe moyenne, différente de celle des grands industriels et des grands propriétaires, différente aussi de la classe ouvrière. De ces données est né chez les intéressés le désir d'une législation spéciale, beaucoup plus adaptée à leurs aspirations que ne pourrait être une législation uniforme pour tous les salariés. Des textes uniques, font valoir

les partisans de la législation spéciale, auraient pour effet de sacrifier les intérêts les plus légitimes de la classe ouvrière.

Prenons un exemple où l'opposition d'intérêt se manifeste très nettement. C'est en ce qui concerne le délai de dénonciation du contrat de service. Alors que les employés sont unanimes à demander des délais-congés très longs, pour obtenir dans leur emploi un maximum de stabilité, les ouvriers se contentent d'un délai beaucoup plus court et, parfois, y sont tout à fait hostiles; ils considéreraient comme oppressifs et attentatoires des délais dans le genre de ceux qui, déjà dans certaines législations, existent, spéciaux aux employés (par exemple délai de six semaines ayant effet à la fin du trimestre de calendrier).

On a opposé à cette conception le raisonnement suivant: Comment, a-t-on dit, on veut réaliser un droit spécial au profit des employés privés? Mais c'est là une erreur profonde. Entre les différentes catégories d'employés privés, n'y a-t-il pas presqu'autant de différence qu'entre l'employé et l'ouvrier? Il serait faux de vouloir former leurs contrats de travail sur le même moule juridique.

Il ne faut pas nier qu'il y ait, entre les différentes catégories d'employés privés, de grandes différences; un fondé de pouvoir, un artiste, une vendeuse, un médecin attaché à une clinique, sont, certes, des « salariés » de types très différents. Cela n'empêche pas, cependant, qu'au point de vue social, et dans les grandes couches de la nation, il y ait, entre eux, cette communauté d'origine et d'intérêts que nous avons essayé

de dégager plus haut. Par le fait que nous désirons une législation unique pour l'employé privé, nous ne voulons pas dire que doivent être uniformes les contrats de travail conclus par les employés quelle que soit leur profession. Dans notre esprit, la législation au profit des employés privés doit fixer les conditions minima dont ceux-ci doivent bénéficier. Il n'est d'ailleurs pas impossible qu'un statut au profit des employés contienne quelques articles relatifs à une certaine catégorie ayant des besoins tout à fait spéciaux et dont la protection semble légitime.

Quoique peu de lois réglementent le contrat de travail des employés privés n'aient cru nécessaire de procéder ainsi, ni l'italienne, ni la luxembourgeoise, on rencontre ce système dans la loi autrichienne. Il s'y trouve un paragraphe intitulé « commissions », qui s'applique tout particulièrement aux employés de commerce payés suivant cette modalité. Il intéresse surtout les voyageurs et représentants de commerce.

De ce que nous venons de dire, il ressort clairement qu'une législation spéciale au profit des employés privés est hautement désirable.

Que l'on comprend l'insistance des juristes allemands, professeurs et praticiens quand ils demandent de hâter l'unification des textes relatifs aux diverses catégories d'employés privés (1). Il résulte des textes actuels un très grand état d'insécurité pour les intéressés. La réglementation relative au délai-congé, à la

(1) Rapport de M. Oertmann et de M. Potthoff, 30e Juristentag, Dantzig, 1912.

clause de non-concurrence, varient pour des professions voisines, sans que l'on sache pourquoi. Cela rend singulièrement difficile la tâche du juge, qui se trouve ainsi multipliée, alors qu'il serait si simple d'unifier ces dispositions.

A examiner de près le problème qui nous préoccupe, il semble qu'il soit possible de classer les hypothèses où l'employé a besoin d'une protection légale en deux catégories; chacune doit être traitée suivant un mode spécial.

Tout d'abord, il y a des cas où le besoin d'une protection se fait sentir aussi impérieusement pour les ouvriers que pour les employés. Il existe par le fait que ces deux groupes de personnes travaillent dans les mêmes locaux ou encore ont des besoins analogues. On pourrait appeler les règles établies pour ces cas le droit commun du travail. Nous classerons sous cette rubrique la liberté syndicale, les règles sur la saisie du salaire, l'inspection du travail, l'hygiène industrielle, la loi sur les accidents du travail, la réglementation de la durée du travail, la protection des femmes et des enfants.

A côté de ces dispositions d'ordre général, ce qu'on pourrait appeler le droit commun ouvrier, il y a lieu de créer une législation spéciale aux employés. Ces textes auront pour but de régler les besoins qui existent spécialement chez la catégorie que nous étudions: les employés. Ils se rapportent presque tous au contrat de travail. Vu le fait que la préparation à la fonction d'employé est généralement plus longue que celle des ouvriers, l'employé commence à toucher des appoin-

tements plus tard que le premier. D'un autre côté, il est lié à son patron par beaucoup plus de liens que le premier. De par sa fonction, il connaît les secrets intimes de l'affaire de son patron, secrets privés, commerciaux, industriels. Le contrat de travail cherchera à éviter la divulgation de ces secrets pendant et même après la cessation du contrat. A ces dispositions, qui rendent plus dur, plus rempli de devoirs, le lien qui lie l'employé à l'employeur, doivent correspondre certains droits. Ils auront des garanties spéciales, assurant une stabilité relative à leur emploi. Celui-ci doit être protégé contre la mauvaise situation économique passagère, d'autant plus s'il s'agit d'un employé qui est depuis longtemps dans la maison et qui rencontrera de très grandes difficultés pour trouver un nouveau poste. D'un autre côté, l'employé ne doit pas se voir opposer arbitrairement certaines dispositions injustes de la part de son ancien patron quand il est à la recherche d'un poste nouveau.

Cette distinction entre « *Droit commun du Travail* » et « *Législation spéciale des Employés* » n'a cependant rien d'absolu.

Ainsi, par exemple, le besoin de limitation de la durée du travail à huit heures a été ressenti par tous les salariés. Une loi qui en établit le principe ferait partie du droit commun ouvrier. Or, il est certain que des dispositions réglementaires spéciales, tenant compte des besoins spéciaux des employés, seront nécessaires.

Si la distinction, que nous essayons d'établir, n'a rien d'absolu, elle paraît néanmoins utile. Elle permet d'éliminer du Statut légal des employés privés, tel qu'il

a été compris par certains pays d'après-guerre et par certains théoriciens, tout ce qui est par trop général. Le Statut se bornera à réglementer les questions qui ont un intérêt particulier pour la catégorie de personnes qui nous intéressent.

CONCLUSION :

Nous avons étudié pour commencer l'évolution du problème des employés privés jusque dans la période contemporaine. De cette étude d'histoire économique et sociale s'était dégagée la nécessité impérieuse de résoudre certaines questions fondamentales, certaines questions de principes. Il fallait en quelque sorte sonder le terrain sur lequel la construction devait reposer. C'est ce qui vient d'être fait. Une fois déterminées les notions délicates que nous nous proposions de définir, résolues les questions fondamentales qui s'étaient posées, il est possible de passer à l'examen détaillé de certains problèmes qui intéressent tout particulièrement les employés. C'est ce qui doit être fait dans la Deuxième Partie de ce travail. Nous chercherons à approfondir les principales des questions que nous n'avons pu, jusqu'à présent, qu'effleurer.

DEUXIÈME PARTIE

Les différents problèmes soulevés par la protection légale des employés privés

TITRE I. — Les problèmes de protection légale générale.

CHAPITRE I

De la durée du travail des employés

Le problème que nous allons aborder est le plus important, mais le plus complexe aussi, de tous ceux ayant trait à la protection légale des employés privés. Une bonne réglementation du travail est la première des garanties auxquelles a droit tout salarié. C'est cette question qui est véritablement à l'origine de la législation industrielle. Ce qui, en tout premier lieu, a attiré l'attention des économistes, des médecins, du grand public tout entier, est la durée exagérée du travail dans les fabriques. Ce phénomène était général au commencement du XIX^e^ siècle, au moment de l'apparition de la grande industrie moderne. L'enquête du Docteur Villermé, membre de l'Académie des Sciences morales, en 1837, prouve que le travail pour les femmes et enfants, comme pour les adultes, était de 13 à 14 heures et même, dans certaines filatures, de 17 heures, comme cela ressort d'un rapport de la Société Industrielle de Mulhouse. L'émotion soulevée par ces faits, ainsi que la Révolution de 1848, favorisèrent une réglementation. Aussi, quelques jours après la proclamation de la République, le Gouvernement provisoire

prit le Décret du 2 mars 1848, fixant le travail à 10 heures à Paris et à 11 heures en province. Cette innovation fut jugée trop brusque. Le 9 septembre, un autre Décret fut pris fixant uniformément la journée de travail à 12 heures pour l'ouvrier adulte travaillant dans les usines et manufactures. Quelle qu'ait été la portée pratique de ce document, réduite par l'absence à peu près complète de surveillance, sa portée n'en a pas moins été immense. Ce texte hardi avait triomphé de l'opposition acharnée des adhérents de l'école libérale qui l'appelaient « la plus funeste et la plus ridicule des mesures prises par la Commission du Travail » (J.-J. Boude), et de l'aversion de certains patrons. Il introduisit les ouvriers comme sujets de la législation industrielle. Ce décret est en quelque sorte la base de tout l'édifice français de législation protectrice élevé depuis lors pierre par pierre.

Or, alors que le législateur se décidait à intervenir au profit des ouvriers, il ne songeait aucunement à s'occuper de la situation misérable des employés.

Peut-on dire que leurs souffrances étaient inconnues? Ce serait une erreur que de le croire. La situation misérable des employés anglais était connue dès 1842, puisque c'est l'année de la fondation de la *Shop Early Closing Association,* dont le nom suffit à en désigner le but. En Angleterre, la première loi qui ait limité le travail des femmes, des enfants et des hommes de certaines industries, notamment pour les manufactures textiles, est du 5 août 1850. Quarante-deux ans plus tard seulement, en 1892, le *Shop Hours Regulation Act* fut voté.

En France, aucune réglementation n'intervint jusqu'en 1906, année qui vit le vote de la loi sur le repos hebdomadaire, premier texte français ayant trait, indirectement, à la durée du travail des employés. Il a fallu attendre l'après-guerre pour trouver dans notre pays une loi sur la durée du travail des employés. C'est la loi du 23 avril 1929 qui est venue combler la lacune. Nous avons étudié plus haut les raisons qui peuvent, dans une certaine mesure, expliquer l'intervention si tardive du législateur en la matière. Pour que naissent des lois de protection légale, un ensemble de circonstances doit être réuni; la nécessité d'une réglementation est loin de suffire, par elle-même, à mettre en marche le mécanisme législatif. Il faut que les abus résultant de cette situation soient assez forts pour frapper l'opinion publique et aussi pour attirer l'attention des parlementaires. Des considérations théoriques ou de doctrine ne doivent s'opposer à l'intervention du législateur. Or, en ce qui concerne le problème que nous examinons, ces conditions ne se trouvaient pas réunies.

En effet, en 1850, les employés ne disposaient pas d'organisations ni d'autres porte-paroles assez influents pour se faire rendre justice par le Parlement. Que, si par ailleurs, les parlementaires étaient imbus de libéralisme économique qui explique leur opposition systématique à des lois de protection industrielle, cela est encore plus vrai pour le commerce.

Malgré ces conditions éminemment défavorables à une réglementation légale, il est cependant étonnant que le législateur ne fut pas frappé par la durée de

travail tout à fait exagérée des employés. Leur condition se rapprochait beaucoup de celle des ouvriers; nous allons le constater plus loin, et, dans certains cas, elle était même plus défavorable que la leur. A une époque où, dans les grands pays industriels, la durée du travail des travailleurs de l'industrie était réglementée, les employés étaient des sortes d' « Outlaws du Travail ».

Cette constatation a une grande importance, vu le caractère originel du problème de la durée du travail. Il est en effet facile de voir que c'est là la question la plus importante qui se soit posée en matière de législation industrielle. C'est la plus importante et la première en date dans tous les pays industriels. Aucun autre problème de législation industrielle, que ce soit celui de l'hygiène et la sécurité, du contrat de travail, n'intéresse les salariés, ouvriers ou employés, si celui de la durée du travail n'est pas réglé. Ce dernier conditionne en quelque sorte les progrès futurs en notre matière. Cela s'explique aisément. Nous avons vu combien l'intervention du législateur n'existait que si les intéressés faisaient connaître les abus dont ils étaient victimes, que s'ils formaient des groupements assez puissants pour se faire entendre. Or, que peut-on attendre d'employés qui travaillent treize ou quatorze heures par jour, comme c'était le cas par exemple pour les employés de bazars? Partant de chez eux aux premières heures du jour pour commencer leur travail exactement à 7 heures, ils rentraient chez eux après un labeur de 12 à 14 heures, à 9 heures du soir, Surmenés, las, ils ne pouvaient plus que manger et

dormir. Ils n'avaient même plus l'initiative nécessaire pour s'occuper de leurs intérêts professionnels, de former des groupements, de présenter des revendications. Que leur importaient le problème du statut légal, des questions comme le délai-congé ou celle du congé annuel payé, si on ne leur permettait pas, au préalable, de réparer l'usure de leurs forces, d'éviter une vieillesse prématurée, de jouir, dans une certaine mesure, de leurs droits de citoyens. La limitation de la durée du travail précède donc la logique et, dans les faits, toute autre réglementation juridique. Voilà ce qui explique qu'en France, le problème du Statut légal des employés ne soit devenu actuel qu'après l'introduction générale de la journée de 8 heures, par la loi de 1919. La même idée se dégage aussi de l'étude des textes allemands. La première limitation de la durée du travail date de la loi du 1er juin 1892, qui établit le principe du repos dominiçal; puis vint celle du 30 juin 1900, fixant à 10 heures, et dans certains cas à 11, la durée du repos ininterrompu des employés des magasins de vente ouverts au public. C'est en cette année, 1900, qu'entre en application le Code de Commerce allemand contenant les règles de la profession des employés de commerce (Gewerbeordnung) et la Gewerbeordnung qui contient des dispositions analogues au profit des contremaîtres et des techniciens.

Le problème de la réglementation du travail des employés apparaît en quelque sorte comme la clef de tous les progrès futurs. Une fois cette question réglée, on pourra penser trouver la solution de tous les autres abus dont seraient victimes les employés. Voilà ce

qui explique que la première question relative aux employés, inscrite à l'ordre du jour de la *Conférence Internationale du Travail* (1929) soit relative à la durée du travail. La discussion sur les questions à mettre à l'ordre du jour de cette Conférence, qui eut lieu à la 38e session du Conseil d'administration du B. I. T. nous renseigne sur l'importance que les associations d'employés y attachent. Le directeur du B. I. T. avait proposé au Conseil de choisir parmi les questions de la durés du travail, de la résiliation du contrat de travail et de la fermeture des magasins. Or, les Associations d'employés furent unanimes, dans le domaine international, comme elles l'avaient été dans leur pays, à considérer comme particulièrement urgente la réglementation de la durée du travail. Après une discussion riche en péripéties, le Conseil, après avoir émis d'abord un vote favorable à la question de la résiliation du contrat de travail, se décida finalement pour la durée du travail des employés.

A l'étudier de près, le problème de la réglementation du travail des employés apparaît comme fort complexe. Un certain nombre de questions apparaissent, qui doivent être réglées parallèlement à la première, sous peine de faire une législation manquant de base et inefficace.

La limitation du travail des employés peut être obtenue de plusieurs façons:

1° Par la fixation de la durée du travail ou de celle du repos;

2° Par l'observation d'heures d'ouverture et de fermeture des grands magasins obligatoires;

3° Par la création d'un repos hebdomadaire ou dominical.

La deuxième espèce de disposition s'applique surtout aux employés de commerce dont nous envisageons tout particulièrement le cas.

Nous ne discuterons, pour le moment, ni la nécessité ni la valeur de chacun des trois moyens pris individuellement. Supposons, pour un moment, qu'ils soient indispensables pour le but que l'on se propose d'atteindre et examinons de quelle manière on pourra les combiner.

Il y a, en effet, en ce qui concerne les employés de commerce, deux systèmes pour arriver à la solution de la question qui nous préoccupe. Dans le premier, on croit devoir se borner à faire intervenir l'autorité publique pour limiter la durée du travail.

Dans une deuxième opinion, on juge indispensable, pour permettre une application efficace des premières dispositions, de les compléter par des heures fixes d'ouverture et de fermeture des magasins et des bureaux.

Aussi, nous étudierons successivement la question de la durée du travail des employés, celle de l'ouverture et de la fermeture des magasins, et enfin celle du repos hebdomadaire. Disons, pour fixer les idées, que le premier de ces trois problèmes, celui relatif à la durée du travail, est réglé, en ce qui concerne la France, par la loi du 23 avril 1919, établissant la journée de huit heures. Il se pose, actuellement, au point de vue international et il est possible que, dans les an-

nées qui vont venir, il fasse l'objet d'une Convention internationale.

Le deuxième problème, relatif à la fixation d'heures d'ouverture et de fermeture des magasins n'a pas fait, jusqu'à ce jour, l'objet d'une réglementation générale s'étendant à tout notre pays. Au contraire, en Alsace et Lorraine, ont été maintenues les dispositions des articles de la Gewerbeordnung qui réglaient cette question. Il s'agit de comparer les deux méthodes et d'examiner leurs mérites.

Enfin, nous savons que, depuis la loi du 13 juillet 1906, le repos hebdomadaire a été introduit en France au profit des ouvriers et des employés. Mais, depuis la grande guerre, certains problèmes nouveaux se sont posés à propos de ce repos, notamment la question de savoir s'il ne fallait pas instituer le repos dominical tel qu'il existe par exemple en Allemagne. Nous allons successivement étudier ces divers problèmes.

SECTION I. — LA LUTTE POUR LA JOURNEE DE HUIT HEURES

§ 1. — Les Réformes accomplies jusqu'à notre Epoque.

A. — LES ABUS

A un moment où, dans les grands pays industriels, les ouvriers jouissaient depuis longtemps d'un régime réglementant la durée de leur travail, les employés de presque toutes les branches de l'activité commerciale et industrielle étaient victimes d'abus nés d'un libéralisme économique total. Que l'on examinât la situation

en France, en Allemagne ou en Angleterre, qu'il s'agissait de faits ou de documents provenant des employés ou des patrons, les constatations étaient les mêmes; les plaintes étaient identiques. Partout, les employés se plaignaient de la durée exagérée du travail, des veillées nombreuses qu'on leur faisait subir.

On peut dire que les abus commençaient à être sensibles dès 1840, mais les documents certains ne sont apparus que beaucoup plus tardivement. La première enquête ne fut pas officielle. C'est celle entreprise en 1883, en Grande-Bretagne, par la « *Shop Hours League* ». Il en résultait que 25 % des employés travaillaient 90 heures par semaine, 50 %, 80 heures, et 25 % seulement moins de 80 heures. C'est en Allemagne, quelques années plus tard, en 1893, que fut faite la première enquête officielle, par la *Commission de Statistique Ouvrière de l'Office de Statistique Ouvrière* (*Kaiserliches Statistisches Amt*) (Teil I-III, 1893-1894). On constata, pour les employés masculins:

Un travail de	12 heures et moins pour	18,6 %.
	12-13 heures	21,1 %.
	13-14 heures	15,6 %.
	14-15 heures	15,7 %.
	plus de 16 heures	7,9 %.

avec cependant des pauses de 1 à 2 heures

La durée du travail des employées féminins était généralement moindre. Cependant, aux époques de presse, pendant l'inventaire et à Noël, la durée était sensiblement plus longue.

Une enquête très sérieuse fut entreprise en Angle-

terre en 1901. Elle fut faite par un *Select Committee* sur les instigations de Sir Lubbock, membre de la Chambre des Lords, protecteur des *Early Closing Leagues*. Elle dura trois mois, de mars à juin 1901. Devant la Commission, défilaient les personnes des milieux les plus divers, les représentants de tous les intérêts, secrétaires des associations d'employés, représentants des associations de commerçants, des inspecteurs du travail, des médecins réputés. Toutes ces personnes ont été d'accord sur l'existence des abus et sur leurs conséquences désastreuses.

Etudions de plus près la situation de quelques catégories d'employés dans notre pays.

Quelle était la durée de la journée de travail des employés en France? Il eût été bien difficile de le dire. Aucune règle n'existait; les patrons organisaient le travail de leurs employés comme ils l'entendaient. Les solutions adoptées étaient infiniment variables et dépendaient d'un grand nombre de circonstances. Les heures de travail et les veillées étaient nombreuses, particulièrement dans le petit commerce; dans l'alimentation plus que dans les autres branches de l'activité commerciale. Le temps de travail variait beaucoup suivant la saison. Dans les maisons de détail, la présence des employés était moins longue pendant la morte-saison qu'à certaines autres époques de l'année, aux époques de presse, les veilles de fête, à Noël, etc... Il faut essayer de dégager, dans les différents domaines la situation moyenne des employés. Les plaintes sont analogues quel que soit le milieu que l'on sonde. Les remèdes que l'on préconisait étaient les mêmes.

Il y avait une certaine catégorie de personnes qui étaient sous un régime particulièrement défavorable. Ce sont ceux que l'on a appelé depuis lors les «*Ouvriers de l'Alimentation* ». Faisant les journées les plus longues, ils exerçaient leur métier dans des conditions absolument déplorables au point de vue hygiénique. Nous voulons parler des pâtissiers, des cuisiniers, des petits marmitons, des garçons de café. Mais, juridiquement parlant, ces personnes ne sont pas des employés. Cependant, ils pourront bénéficier des textes limitant le travail des employés, puisque, dans un but de simplification, ceux-ci s'appliquent à toutes les personnes de telle catégories d'entreprises: commerce de détail, commerce de gros, etc...

Une grande partie des employés de commerce est fournie par les employés de magasins, les vendeurs et les vendeuses. La situation était différente dans les grands magasins et dans les autres. A Paris, dans les grands magasins, la durée moyenne du travail était de 11 à 12 heures, de 8 heures du matin à 7 heures du soir. Les heures d'entrée devaient être strictement observées sous peine d'amende. D'autre part, il y avait de nombreuses heures supplémentaires, des veillées fréquentes, surtout aux époques d'expositions et d'inventaire, qui donnaient lieu très rarement à une rémunération supplémentaire. Mais si, en général, les heures de travail étaient moins longues que dans le petit commerce, il n'en fallait pas conclure que leur situation était privilégiée. Occupés, toute la journée, sans répit, à servir une clientèle exigeante, souvent capricieuse, ils étaient en proie à un véritable surme-

nage. Le travail était particulièrement pénible pour les demoiselles de magasins soumises aux mêmes règlements que les hommes. Debout, du matin au soir, elles ne pouvaient utiliser les sièges que l'on mettait à leur disposition, soit parce que le service de la clientèle les absorbait trop ou par crainte de se faire mal voir par les chefs de rayon. Toujours remuant, elles déplaçaient sans cesse des marchandises, cherchant à satisfaire les goûts les plus capricieux de la clientèle, circulant au milieu d'une cohue qui se renouvelait toujours. Les conditions hygiéniques dans lesquelles elles étaient placées augmentaient la fatigue, créaient le surmenage. Au moment des veillées, les jeunes filles quittaient le magasin vers 11 heures du soir et devaient rentrer chez elles souvent seules et à pied, exposées aux dangers de la rue. A côté de ce personnel que l'on voit, il y a, dans les grands magasins, toute une catégorie qu'on ne voit pas: magasiniers, livreurs et autres. Ce sont, pour la plupart, des ouvriers. Signalons toutefois la condition particulièrement malheureuse des livreurs. Commençant leur travail entre 5 et 6 heures, ils étaient chargés des travaux de nettoyage avant la venue des autres employés, puis ils partaient en courses pendant toute la journée, jusqu'au soir. Rentrés très tard dans la nuit, les garçons livreurs devaient rendre leurs comptes. Ils n'étaient libres, le soir, qu'à 11 heures et même plus tard. Souvent ils couchaient dans les magasins mêmes (1). Véritable-

(1) Conseil Supérieur du Travail: « Rapport et Documents sur la Réglementation du travail dans les bureaux et magasins et dans les petites industries de l'alimentation, 1901, p. 49.

ment de leur sort se dégageaient les idées contenues dans l'exposé des motifs du Décret du 2 mars 1848: « Un travail trop prolongé non seulement ruine la santé du travailleur, mais encore, en l'empêchant de cultiver son intelligence, porte atteinte à la dignité de l'homme. »

Dans les petits magasins, la durée du travail était généralement plus longue que dans les grands. La présence était en moyenne de 13 à 14 heures. Les petits commerçants souffraient de plus en plus du développement des grands magasins. Pour lutter contre eux avec quelque chance de succès, les petits commerçants, les propriétaires de bazars allongeaient démesurément les heures de travail. Les veillées, dans ces magasins, étaient devenues, à la veille de la guerre, un fait courant. On fermait à 10 heures, à 11 heures du soir, occupant le personnel à des travaux que l'on aurait pu supprimer facilement par une meilleure organisation du travail.

Les employés de bureau étaient dans une situation un peu meilleure. Ils travaillaient, en moyenne, de 8 à 10 heures. Mais, là encore, il y avait beaucoup d'exceptions. Certains d'entre eux, les caissiers, les comptables travaillaient plus longtemps que les vendeurs, surtout aux jours de liquidation dans les banques, à la fin du mois dans les grandes maisons de commerce.

B. — LA LUTTE CONTRE LES ABUS

Cette situation ne pouvait pas durer. Ses conséquences morales et sociales étaient immenses.

1° Les répercussions de ce régime sur la santé des

employés ne se firent pas attendre. Ne jouissant pas d'un repos suffisant, en contact toute la journée avec des personnes parmi lesquelles se trouvaient des malades, usés par les veilles, ils étaient prédestinés à être la proie des maladies et même de la mort. M. Artaud, dans son rapport au Conseil Supérieur du Travail, en 1912, affirmait que les employés mouraient plus jeunes que les ouvriers. « En 1901, l'âge moyen des employés de commerce était de 32 ans pour les hommes et 29 ans pour les femmes, tandis qu'il était de 40 et 31 ans dans l'agriculture et 37 et 34 dans l'industrie.

« La mortalité des boutiquiers et des employés de magasins, constate le docteur Sachnine, tend jusqu'à un certain âge à dépasser celles de l'ensemble des professions ouvrières. Or, précisément, ces travailleurs fournissent un travail relativement facile, mais démesurément prolongé. »

Il résulte de ces faits que la durée du travail de l'employé est, en général, trop longue; que, jointe aux mauvaises conditions hygiéniques, elle en fait une victime toute désignée pour la tuberculose et les autres maladies.

2° Une autre conséquence plus importante encore, surtout en ce qui concerne notre pays, c'est la dislocation de la famille de l'employé. Partant au travail au lever du jour, ses enfants sont encore couchés. Le soir, à la rentrée, ils l'étaient déjà. Souvent, habitant trop loin de l'entreprise qui l'occupait, il prenait ses repas à l'entreprise même ou à quelque restaurant des environs. La certitude qu'il eut de jouir du repos hebdomadaire ne lui permit pas de dire que ce jour il

trouverait réunie à son foyer toute sa famille, s'il avait des enfants qui travaillaient, vu l'organisation toute particulière de cette institution. Il n'est pas étonnant que, peu à peu, l'employé perdît le goût de la famille. D'autant plus que le salaire qu'il touchait ne lui permettait pas d'élever ses enfants comme il l'aurait voulu. M. Artaud donne, pour l'année 1901, des chiffres impressionnants. D'après les recensements, sur 100 employés de chaque sexe, il y en avait 38,33 % parmi les hommes et 13,69 % parmi les femmes qui étaient mariés. Or, dans l'industrie, où la durée du travail est moindre, la même statistique accusait 69,48 % d'hommes mariés et 44,52 % de femmes. Les conséquences, au point de vue de la société, étaient donc les plus graves, surtout à un moment où le problème de la population commençait à prendre en France une importance primordiale.

Disons que les répercussions que nous venons de mentionner ne sont que les principales.

Nous referons, pour cette question, la constatation que nous avons faite au début de notre étude. Tous les moyens autres que l'intervention légale pour régler la question ont échoué.

On signale, en France, que seules quelques ententes entre coiffeurs du même arrondissement de Paris ont réussi et, généralement, ce n'était que pour l'observation du repos du dimanche; très rarement, pour une fermeture moins tardive. Aucune entente importante, entre commerçants, ne peut être signalée en France. L'expérience fut identique en Angleterre. Une déposition très significative fut faite à ce sujet lors de l'en-

quête du *Select Committee* de 1886. M. John Coventon Barr, un drapier du sud de Londres, déposa ce qui suit: « En août 1872, fut créée l'Association des drapiers du sud de Londres, ne comprenant que des patrons. Elle avait pour but de réduire les heures de travail dans les magasins de détail. A une réunion, en 1872, les 250 membres de l'Association décidaient qu'ils fermeraient à huit heures. La décision fut observée pendant une seule semaine. Bientôt, toutes les petites boutiques restaient ouvertes. Une dernière réunion fut tenue, où un ordre du jour fut voté, dans lequel les membres déclaraient leur tentative échouée et qu'il y avait lieu de faire appel à la loi. » Cet ordre du jour avait été proposé par M. Woodall, drapier, Wolvorth Road (1).

D'autre part, les syndicats des employés en France étaient absolument impuissants à imposer leur volonté au patronat. Ne groupant que 40.000 membres, à peine les trois centièmes du nombre total des employés, ils étaient découragés par l'échec de certaines grèves d'employés, notamment de celle des employés du Sentier, des garçons épiciers, des employés de la maison Dufayel. S'agissant d'emplois très peu spécialisés, beaucoup moins par exemple que ceux des employés de banque, les patrons purent largement puiser dans « l'armée de réserve des employés » et faire échec à l'action des grévistes. L'intervention légale s'imposait pour mettre fin à l'inégalité choquante entre ouvrier et employés, maintes fois signalée. Elle

(1) Cité par Hector Bezançon: Thèse, p. 129.

clôturera l'état anarchique qui existait au nom de la liberté. Elle obligera le consommateur à recevoir une éducation sociale que les Ligues d'acheteurs n'ont pas su leur donner.

La question de la limitation du travail des employés fut étudiée dès avant la guerre, et les travaux sur la question étaient assez nombreux. En 1900, le *Conseil Supérieur du Travail* chargeait la *Commission permanente* de procéder à une enquête sur les conditions du travail des personnes non protégées par la loi. Cette enquête permit de constater qu'un grand nombre de personnes échappaient à toute réglementation, notamment les employés de commerce. Pour se documenter sur leurs conditions de travail, une nouvelle enquête fut faite, et un questionnaire envoyé aux organisations patronales et d'employés. Parmi les grandes questions retenues à l'étude figuraient celle de la durée de la présence et du travail effectif et celle relative aux repos quotidiens, périodiques et annuels. En 1912, l'étude de la question fut poursuivie, par le Conseil, à la suite d'une vaste enquête menée par la *Commission permanente du Conseil* et par la *Direction du Travail.* Des vœux importants furent adoptés après une ample discussion des rapports de MM. Artaud et Honoré.

D'autre part, l'importance du problème n'avait échappé ni aux parlementaires ni au Gouvernement. On ne peut pas citer moins de quatre textes présentés alors au Parlement: projet de M. Doumergue de 1906, projet de M. Viviani de 1910, proposition de M. de Mun de 1919 et, enfin, projet de M. Justin Godart de 1914.

La limitation de la durée du travail peut être obtenue de deux manières, ou en fixant la durée du repos non interrompu ou en édictant un maximum de la durée du travail.

Un seul de ces Projets était assez hardi pour réclamer une réglementation ressemblant à celle des ouvriers et fixant un maximum de la journée de travail. Les idées étaient si peu évoluées encore à la veille de la guerre que l'on croyait impossible de pouvoir imposer au commerce une réglementation semblable à celle de l'industrie. Le Projet de M. de Mun, le plus complet, le mieux étudié, parut trop radical, et le projet du Gouvernement, à la veille de la guerre, revint au système de la fixation d'heures de repos ininterrompu (11 heures).

Or, les inconvénients de ce système étaient multiples:

1° Il y avait tout d'abord une objection de principe. Il ne s'agit pas, en la matière, d'une question particulière aux employés. Elle ne fait pas partie de ce qu'on pourrait appeler leur statut personnel comme, par exemple, les problèmes ayant trait à des modalités particulières de leur contrat de travail. Ici, il s'agit d'un problème du droit commun des travailleurs, qui doit être réglé d'une manière semblable pour tous.

2° On faisait remarquer d'autre part, qu'une loi qui fixe la durée du repos à 11 heures, comme le voulait le Gouvernement, permet encore au patron de faire travailler l'employé pendant 13 heures. Il n'est pas dit que le patron le fera forcément; sa conscience l'en

empêcherait. Cependant, il pourra le faire sans enfreindre la loi.

3° Un autre inconvénient important, c'est qu'en se bornant à fixer la durée du repos, il sera impossible de déterminer les heures supplémentaires, à moins que, par contrat, il ait été fixé une durée normale du travail. Or, ceux-ci étaient très rares. Le patron ne fut donc, plus jamais, tenu de payer les heures supplémentaires, même en faisant travailler les employés pendant 13 heures.

Le Projet de Mun (18 janvier 1911) avait fixé à dix heures le travail des employés pendant six jours de la semaine, avec des dérogations importantes, tenant compte de la situation de fait. Mais il fut jugé trop radical, comme apportant dans les habitudes du commerce de trop grands changements sans période transitoire. Cette dernière critique était justifiée. Il aurait fallu s'inspirer du procédé de la loi de 1900, qui avait porté à 10 heures le travail des hommes adultes occupés dans l'industrie, dans les mêmes locaux que les femmes et les enfants. Mais elle opérait par paliers, et la réforme ne devait être accomplie que quatre ans après le vote de la loi (1er avril 1904). La proposition avait d'autant moins de chances de réussir que l'Allemagne, très interventionniste, n'avait pu se décider pour ce système. En effet, la loi du 30 juin 1900, devenue l'art. 139 de la *Gewerbeordnung*, décide que, dans les magasins de vente, les bureaux y annexés, il est accordé un repos ininterrompu de dix heures aux employés, apprentis et ouvriers. Ce repos est même de 11 heures dans les communes de plus de 20.000 habi-

tants, dans les entreprises occupant au moins deux employés ou apprentis. L'art. 139 *d* énumère un certain nombre de dérogations: pour éviter le dépérissement de certaines marchandises, pour faire l'inventaire, de nouvelles installations, pendant trente jours ou plus chaque année, déterminés par l'autorité de police locale.

Un peu plus de huit ans après, les modestes revendications de M. de Mun furent dépassées par la loi. Ce n'est pas la journée de 10 heures, mais bien celle de huit qu'institua la loi du 23 avril 1919.

La France, devançant la signature du Traité de Versailles (28 juin), dont l'art. 427 proposait aux puissances civilisées l'adoption de la journée de huit heures, devançant aussi la *Conférence Internationale du Travail de Washington* (25 octobre au 25 novembre 1919), vota d'enthousiasme la loi sur la journée de huit heures s'appliquant indistinctement à tous les établissements industriels ou commerciaux et à leurs dépendances. Ce résultat ne peut s'expliquer que par deux idées. Ce qui parut trop osé, trop hardi à la veille de la guerre ne le parut plus à la fin du conflit. Il y avait une sorte de soif d'améliorer le sort de tous les travailleurs quels qu'ils soient et qui rentraient dans leurs foyers après cinq ans de lutte. C'est ce que M. Justin Godart, rapporteur de la loi, fit justement ressortir: « Il ne faut pas s'étonner, écrit-il (1), de voir la journée de 8 heures instamment demandée par les travailleurs du monde entier, au sortir de la grande crise.

(1) Chambre, 10 avril 1919, n° 5.985.

Cinq ans de guerre, dans l'évolution des sociétés, comptent plus qu'un demi-siècle de paix... Il ne faut point que, de tant de maux, ne sorte pas un peu de bien. Ceux qui ont fait la guerre ont été soutenus par cette pensée. Dans les usines, leur rentrée ne peut pas être celle d'une main-d'œuvre longtemps absente. Il importe, par reconnaissance et par dignité, qu'il y ait quelque chose de changé. »

Cette constatation s'appliquait aussi bien aux employés qu'aux ouvriers, et le législateur l'entendait bien ainsi, puisqu'il étendait la protection à la totalité d'entre eux.

Très souple, la loi fixe la durée du travail par jour à huit heures, soit, par semaine, à 48 heures, soit pour une période plus courte ou plus longue que la semaine. Cherchant à éviter les inconvénients économiques d'une application brusquée, elle s'en remet à des règlements d'administration publique, qui règleront l'application de la loi à l'industrie, au commerce, aux différentes catégories professionnelles. Ils seront pris après consultations des organisations patronales et de salariés intéressés, en se référant, le cas échéant, aux accords existant entre eux. Ces textes n'ont pas tardé à paraître. Pour donner une idée des professions régies, en ce qui concerne les employés, signalons les principaux :

Décret du 17 mai 1921 sur le commerce de gros et de demi-gros;

Décret du 27 juillet 1923 sur les banques et assurances;

Décret du 15 août 1923 sur le commerce de détail;

Décret du 16 août 1924 sur les bureaux et agences privées.

Ainsi, les grandes catégories d'employés bénéficient tous sans exception du régime des huit heures. Ces Décrets sont faits tous sur un modèle uniforme et contiennent les mentions exigées par l'art. 8 de la Loi du 23 avril 1919. En ce qui concerne l'Alsace et la Lorraine, un Décret du 24 mars 1926 précise qu'ils sont applicables dans la ville de Strasbourg, dans les communes limitrophes de cette ville, ainsi que dans les villes de Mulhouse et de Metz, sous réserve de la législation locale sur le repos dominical.

Pour être complet, disons quelques mots des heures supplémentaires qui ont fortement préoccupé les associations d'employés. En effet, les employeurs sont souvent amenés à demander à leurs employés un travail supérieur à 8 heures. Aussi, les décrets précédents ont tenu compte du problème et essayent de concilier les intérêts en présence. Ils prévoient deux sortes de dérogations: les permanentes, visant certains emplois limitativement déterminés (gardiens, veilleurs, etc...), et les temporaires. Parmi ces dernières, nous intéressent tout spécialement: les heures supplémentaires pour travaux urgents. En général, les décrets fixent un maximum annuel de 100 heures par an et stipulent que ce travait supplémentaire soit rémunéré suivant les usages. En réalité, le nombre fixé est souvent dépassé par certains cas, sans que les employés touchent aucune rémunération supplémentaire. Aussi, les associations d'employés sont d'accord pour demander

une réduction du nombre des heures où la dérogation est permise et, de plus, leur payement convenable.

Quels sont les résultats de la loi de huit heures appliquée aux employés? Elle a eu pour conséquence immédiate de faire disparaître la plus grande partie des abus que nous avons signalés. Une enquête effectuée par le service de l'Inspection du Travail relève entre autre ce qui suit: « Les maisons de commerce n'ouvrent leurs portes qu'à 9 heures et congédient leur personnel à 18 heures 30. Les veillées des maisons de couture et de mode sont supprimées et le travail cesse, dans les ateliers, au plus tard à 20 heures, les jours de dérogation. »

Il semble qu'au point de vue moral et social, l'introduction de la journée de travail de huit heures a eu les conséquences heureuses qu'on en attendait. L'utilisation des loisirs ouvriers a fait de grands progrès, la consommation de l'alcool a diminué. Les salariés, disposant de plus de loisirs pour se rendre à leur lieu de travail, ont tendance à s'établir loin du centre commercial des villes, dans les faubourgs, ce qui facilite la solution du problème du logement et permet d'élever les enfants dans des conditions hygiéniques meilleures.

L'introduction de la journée de huit heures au profit des employés s'est faite sans aucune difficulté. Elle oblige les patrons d'introduire des machines de bureaux, de réorganiser l'administration des entreprises. Ceci a eu des conséquences heureuses dans les entreprises où, par suite de la diminution des heures de travail, un nombre d'employés donné ne pouvaient

plus accomplir une tâche journalière à peu près constante. L'application fut facilitée par le fait que, dans les très grands établissements, banques, sociétés d'assurances, l'intervention du législateur ne faisait que consacrer un état de fait.

Les critiques formulées contre la loi de huit heures par certains patrons, par des Chambres de commerce, à l'heure actuelle encore, ne se comprennent que par rapport aux ouvriers. L'objection qui revient sans cesse c'est que la loi de huit heures a pour conséquence de diminuer la production nationale, d'augmenter le coût de production, d'augmenter le déficit de notre balance commerciale. On lui reproche aussi l'influence néfaste d'une application brutale et sans dérogation dans l'industrie.

On peut donc dire, pour conclure, que l'introduction de la journée de travail de huit heures a donné pleine satisfaction aux employés. Dès à présent, les abus anciens tendent à disparaître. Les patrons, l'habitude aidant, se sont fort bien accommodés de la réglementation souple qu'elle a introduit, et beaucoup sont devenus partisans convaincus du nouveau système.

§ 2. — Les Réformes restant à accomplir.

On a pu constater, lors de l'étude du développement du mouvement des employés dans l'après-guerre qu'une de ses caractéristiques était son internationalisation. Ce terme, il est vrai à un sens double. Tout d'abord, il s'est constitué dès les premières années après le conflit mondial de puissantes Associations internationales d'employés groupant les Fédérations de tous

les pays, donnant à tout le mouvement une puissance, un intérêt qu'ils n'avaient jamais eus avant la guerre. Les succès de cette reconstruction corporative donna une grande impulsion aux revendications des employés. Il parut nécessaire de réglementer, par des conventions internationales, les questions d'une importance primordiale, notamment celle de la durée du travail des employés, clef de tous les progrès futurs, nous l'avons vu. Cette tendance à l'internationalisation de la réglementation est déjà ancienne en ce qui concerne les ouvriers. On ne songe plus, à l'heure actuelle, à discuter sa légitimité. Que faut-il penser de ce procédé appliqué aux employés? Il apparaît au premier moment beaucoup moins nécessaire qu'en ce qui concerne les travailleurs de l'industrie. L'argument pratique le plus frappant en faveur de la législation ouvrière internationale a toujours été que cette méthode seule permet de lever la répugnance des législateurs nationaux à intervenir en faveur des ouvriers, puisque, de ce fait même, on affaiblirait le pays et on réduirait sa capacité de concurrence sur le marché mondial. Or, dit-on, ce raisonnement peut jouer beaucoup moins relativement aux employés, puisque cet élément de concurrence existe dans une beaucoup moindre mesure. Ce raisonnement n'est pas faux. On peut cependant lui opposer que les grandes maisons d'exportation ont un intérêt évident à réduire les frais d'exploitation qui pourraient naître des pertes résultant d'une diminution sensible du travail des employés. Dans cette hypothèse, une convention internationale serait aussi légitime que pour des ouvriers qui

contribuent directement à la production. D'un autre côté, les accords internationaux ont une valeur morale et sociale par eux mêmes qui se rattache aux idées les plus élevées contenues dans les règles de droit.

C'est la pensée même renfermée dans le préambule de la Partie XIII du Traité de Paix de Versailles relative au travail, que des règles internationales dans ce domaine ont pour but de « maintenir la paix et l'harmonie universelles ». D'autre part, le vote d'une Convention internationale aura pour effet d'introduire une législation au profit des employés là où elle n'existait pas. Les gouvernements qui, jusqu'alors, n'avaient aperçu l'importance du problème seront éclairés par les débats et ils signeront une convention rendant applicable dans leur pays une législation protectrice des employés. Il faut éviter, finalement, qu'en cette matière, se produise ce que nous avons vu, dans certaines législations nationales, qu'un système protecteur très complet existe au profit des ouvriers, alors que les lois ignoraient complètement les employés. Il ne faut pas qu'après avoir été « hors la loi » des législations nationales, ils le soient en droit industriel international.

A. — *Etat du Droit International, relativement à la réglementation de la durée du travail des employés après le Traité de Versailles et la Convention de Washington de 1919.*

C'est dans les traités de paix qu'il faut chercher l'origine de la réglementation relative à la réduction de la durée du travail. Le préambule de la Partie XIII des Traités de Paix relative au travail indique, comme premier objectif à atteindre, la fraction d'une durée

maxima de la journée et de la semaine de travail. Or, cela concerne les employés aussi bien que les travailleurs manuels. Aucune catégorie de salariés n'y est mentionnée plus particulièrement. Toutes sont visées également. La première *Conférence Internationale du Travail,* tenue à Washington, tenant compte de ce vœu, adopta la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures.

Or, la Convention de Washington n'avait réglé que le sort des ouvriers. Elle ne paraissait protéger que les employés de l'industrie et semblait laisser à l'écart ceux du commerce.

Le désir évident de la Conférence avait été de ne pas compromettre le succès des accords en englobant dans la réglementation les branches d'activité dont l'application aurait été trop difficile et trop complexe. Aussi fut renvoyée à plus tard l'étude de la limitation, dans le commerce, dans la marine et dans l'agriculture. En ce qui concerne les établissements commerciaux le rapport présenté à Washington, au nom de la Commission des heures de travail, indiquait que « la Commission ne propose pas l'extension aux établissements commerciaux du projet de la Convention et que les banques et administrations avec leur nombreux personnel n'en bénéficient pas ».

Il ajoutait: « Pour refuser actuellement le bénéfice de la journée de 8 heures aux établissements commerciaux, la majorité de la Commission s'est basée sur le fait que l'application en serait difficile dans les boutiques, dans les petits magasins; que la question n'était pas mûre et méritait une étude spéciale. »

D'importantes catégories d'employés échappaient à toute réglementation. Il était tout naturel, dans ces conditions, que l'action commune des employés de tous les pays tendît vers une réglementation légale de la durée de travail et que la question de la réglementation internationale se posât.

B. — *Les Vœux. — La 12e Session de la Conférence Internationale du Travail à Genève, 1929.*

Le mouvement en faveur d'une réglementation internationale devint de plus en plus net. A son deuxième Congrès, tenu à Lucerne, la *Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens d'Employés* (5 et 6 juin 1928) adoptait un vœu ainsi formulé: « Le Congrès réclame pour tous les employés une limitation légale de la durée du travail sur la base de 8 heures par jour et 48 heures par semaine. »

L'Assemblée de l'*Association Internationale pour la Protection des Travailleurs,* qui eut lieu à Berne en septembre 1925, s'occupa également de la question.

Elle fut encore évoquée dans la résolution votée au premier Congrès de l'*Association Internationale pour le Progrès Social,* qui se tint à Montreux en septembre 1926. Cette résolution, qui se prononçait en faveur d'une réglementation de toutes les questions se rapportant au statut légal des employés, contient deux paragraphes ainsi libellés:

« La durée maximum du travail ne doit pas dépasser 8 heures les jours ouvrables...

« Toutes les conventions et recommandations des Conférences Internationales du Travail déjà établies ou à établir doivent s'appliquer aux employés, à moins

qu'elles ne concernent spécialement d'autres catégories de travailleurs et pour autant que les particularités de la situation des employés le permettent. Le Bureau International du Travail devra poursuivre cette mise au point. »

C'est à sa 10e Session, en juin 1927, que la *Conférence Internationale du Travail,* sur la proposition de M. Schursch, délégué ouvrier de la Suisse, vota une résolution qui allait provoquer l'étude de la question par les services compétents du B. I. T.

« La Conférence,

« Considérant que le Traité de paix a prévu qu'une réglementation de la durée du travail doit être instituée pour l'ensemble des travailleurs;

« Considérant que la Convention de Washington a réglementé la question de la durée du travail pour tous les travailleurs de l'industrie;

« Considérant, d'autre part, que, dans certains pays, la durée du travail des employés autres que ceux de l'industrie est réglée légalement;

« Prie le Conseil d'administration du Bureau International du Travail d'examiner la possibilité d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine conférence la question de la réglementation internationale de la durée de travail pour tous les employés autres que ceux de l'industrie. »

Pourtant, les représentants du Bureau semblaient considérer, tout d'abord, ce choix comme inopportun, étant donné surtout que la Convention de Washington sur la durée du travail dans les entreprises industrielles était fortement discutée et que la question de sa

révision avait été posée officiellement. On estimait donc qu'il était préférable de ne pas saisir la *Conférence du Travail* de la question de la durée du travail des employés avant que le sort de la Convention de Washington fût réglée définitivement. A plusieurs reprises, les Associations d'employés insistaient sur l'urgence de la question et, finalement, le *Conseil d'administration* décida, à sa session d'octobre 1927, de saisir la Conférence du Travail de 1929 de la question de la durée de travail des employés.

L'élaboration de la Convention allait donc se poursuivre maintenant suivant la procédure de la double discussion adoptée pour les questions à l'ordre du jour. Dans une première conférence, on allait voter un questionnaire complet sur les différents aspects du problème. Celui-ci allait être envoyé aux différents gouvernements intéressés. Les réponses serviraient à l'élaboration d'un projet de Convention, qui serait soumis à la Conférence suivante.

Pour fournir une base aux travaux de la Conférence, chargée d'élaborer le questionnaire, les services compétents du *Bureau International du Travail* avaient rédigé un *Rapport*, véritable volume, très documenté et judicieusement subdivisé, dans lequel sont examinées successivement la législation et la pratique en général, puis le champ d'application des lois dans les différents pays, ensuite la durée normale du travail, les dérogations et les modalités réglementaires(1)

(1) Conférence Internationale du Travail, 12e Session, Genève 1929. — La Durée du Travail des Employés; Rapport et Projet de Questionnaire; Genève, B. I. T., 1929.

Le rapport fourni par les services du Bureau a une très grande valeur par suite des essais théoriques qu'il contient, notamment celui de définir la notion d'employé.

Les auteurs montrent que la durée du travail est, dans un grand nombre de pays, limitée par la législation. Assez souvent, même, les dispositions légales ont été dépassées par les faits; nombre d'employés ont une durée du travail inférieure à 8 heures par jour et 48 heures par semaine.

Signalons l'opinion exprimée par les auteurs du rapport dans leur conclusion au sujet de la forme de la réglementation et du champ d'application.

Au sujet de la forme, les rédacteurs ajoutent: « Une simple recommandation, n'impliquant aucun engagement formel des Etats membres, peut apparaître mieux appropriée lorsqu'il s'agit de questions nouvelles sur lesquelles il existe peu de réglementations nationales ou des réglementations très divergentes. Cela semble n'être plus le cas pour la réglementation de la durée du travail des employés.

D'autre part, l'adoption d'une recommandation pour les salariés du commerce, alors que les travailleurs ont vu leur situation réglée par une convention depuis bientôt dix ans, apparaîtrait sans doute comme une mesure de défaveur pour les premiers sur le terrain international, et cela d'autant plus que, dans un nombre important de législations nationales, les ouvriers et les employés des établissements industriels et commerciaux se trouvent, d'ores et déjà, placés sur un pied d'égalité. »

En ce qui concerne le champ d'application de la législation future, il faut le déterminer par catégories d'établissements. Les arguments donnés sont les suivants:

1° Il est trop difficile d'établir une réglementation basée sur la définition du terme d'employé. La définition de ce terme est trop délicate et il semble qu'une Convention, basée sur elle, puisse prêter, dans les différents pays, à des interprétations très divergentes.

2° D'autre part, toutes les conventions existant jusqu'à ce jour, ayant pour but de limiter la durée du travail, ainsi que les projets de convention, ont adopté comme critère les catégories d'établissements.

Telle est la Convention de Washington, qui a réglementé la durée du travail dans les établissements industriels. Les projets s'occupant du même problème ont pour domaine d'application l'agriculture et la marine. Il semble qu'un changement de méthode et une réglementation par catégories de personnes serait contraire à la logique et conduirait à des divergences d'interprétation.

3° Enfin, la plupart des pays, citons par exemple la France, ont adopté la délimitation par catégories d'établissements. Les textes s'appliquent indifféremment aux ouvriers et aux employés d'un même établissement. Ce système a donné de bons résultats. D'ailleurs, la réglementation applicable aux employés seuls présenterait l'inconvénient de laisser sans protection les ouvriers des établissements non protégés par la Convention de Washington.

Que faut-il penser de ces arguments? Ils paraissent

généralement exacts et non susceptibles de critique. Il nous semble cependant que le premier, s'il est juste en ce qui concerne le problème que nous examinons, la durée du travail des employés, manque de précision sur un point qui est très important. Le Rapport signale à juste titre les difficultés d'une définition du terme « employé » et c'est cette raison qui fait écarter son adoption, comme base d'une convention internationale sur la durée du travail. Or, en réalité, ceci n'est pas tout à fait exact.

Nous sommes ici dans une des matières que nous avons appelées de droit commun des travailleurs, par opposition au statut propre des employés, qui comprend les dispositions spéciales en leur faveur, ayant trait à leur contrat de travail. Dans ce qui préoccupe à l'heure actuelle le Bureau International du Travail, la question de la durée du travail, le seul désir des associations d'employés est que tous les employés bénéficient d'une Convention internationale réduisant leur durée de travail. Mais ils ne demandent nullement à être seuls bénéficiaires de telles dispositions. Ils veulent, au contraire, que tous les salariés occupés dans les entreprises où ils travaillent bénéficient d'une convention et ils ne la concevraient pas autrement, car elle serait économiquement impossible.

On ne peut dissocier, dans une entreprise, les différents salariés, en tenant compte de leur qualité juridique pour les soumettre à un régime différent au point de vue de la durée du travail. Dans le mécanisme compliqué d'une entreprise, tous les rouages doivent fonctionner en même temps. Telle a été encore

la conception du législateur français dans sa réglementation de la journée de 8 heures, comme nous l'avons exposé ci-dessus.

Il est probable que le jour où il s'agira de faire une Convention internationale sur un élément du contrat de travail de l'employé, par exemple les délais de dénonciation, l'indemnité de licenciement, il sera absolument nécessaire de se baser sur une définition juridique de la catégorie professionnelle des bénéficiaires. L'entreprise qui, à l'heure actuelle, paraît encore difficile: la définition de « l'employé », devra être déterminée alors et aussi exactement que possible.

Quel fut maintenant le sort de la première Conférence Internationale du Travail (12e Conférence Internationale du Travail, 1929), qui devait, conformément à la règle de la double discussion, établir le questionnaire relatif à la durée du travail des employés, envoyé pour réponse aux différents gouvernements. Les réponses que ceux-ci donneront à ce questionnaire serviront, en 1930, à l'élaboration d'un projet, Projet de Convention ou de Recommendation, sur lequel la Conférence aura à délibérer. Cependant, cette première Conférence, qui a eu lieu à Genève, du 30 mai au 22 juin 1929, quoique n'étant en somme que préparatoire, prend plus d'importance quand on saura que les débats portaient aussi, dans une certaine mesure, sur le fond de la question, puisqu'aussi bien les réponses à donner par les gouvernements dépendent certainement de la façon dont les questions insérées ou questionnaire ont été posés. D'un autre côté, toute question dont la Conférence est saisi donne lieu, avant le ren-

voi à la commission compétente, à une discussion générale. Or, le problème qui nous préoccupe paraissait devoir se présenter dans des conditions défavorables. Il semblait qu'une certaine tendance existait, dans le groupe patronal, de renvoyer toute la question à une session ultérieure de la Conférence. Cependant, ces appréhensions ne se réalisèrent pas, grâce à l'attitude sage du groupe ouvrier, grâce à l'appui que le groupe gouvernemental a souvent prêté aux revendications légitimes des employés, grâce aussi au fait que le groupe patronal a renoncé à son attitude d'opposition. Au nom du groupe patronal, M. Oersteg, délégué du Danemark, déclara que la question ne paraissait pas encore être au point pour pouvoir faire l'objet d'une réglementation internationale. Cependant, étant donné que la question figurait à l'ordre du jour, son groupe ferait de son mieux pour suivre une discussion approfondie devant la commission compétente, si la Conférence décidait d'y renvoyer l'étude de la question. Cependant, la majorité des représentants des gouvernements étaient favorables, en principe, à l'étude d'un questionnaire. Ajoutons que le délégué du Gouvernement anglais était d'avis que le questionnaire ne devrait se rapporter qu'aux seuls employés des magasins et du commerce de distribution en général. Cependant, la Conférence décida de retenir la question posée et la renvoya, pour étude, à la commission compétente.

Cette Commission appela aux fonctions de rapporteur M. Justin Godart, délégué du Gouvernement français. Renonçant à une nouvelle discussion générale,

elle examina immédiatement les quatre questions figurant dans le projet de questionnaire envoyé par le *Bureau International du Travail.* Au cours de douze réunions, la Commission étudia soixante-quatre amendements, plus un certain nombre de motions.

Trois questions intéressantes furent soulevées à la Commission:

a) Une première discussion assez ample eut pour objet de savoir s'il fallait poser aux gouvernements une question relative à la possibilité du vote d'une simple recommandation au lieu d'une convention. Le délégué patronal britannique, M.Walton, fit adopter qu'à défaut d'une Convention, les différents pays seraient favorables à une simple recommandation. Le groupe ouvrier se prononça contre cette proposition.

b) La question numéro deux prévoyait l'établissement d'une convention internationale sur la base d'une définition du terme « d'employé ». Il n'échappa pas au groupe ouvrier les difficultés que cet essai de définition internationale rencontrait. Malgré une proposition du délégué ouvrier italien, tendant à la suppression de cette question numéro deux, le groupe ouvrier en défendait le maintien, estimant que les réponses faites par les gouvernements seraient appelées à donner une documentation extrêmement importante et intéressante. A l'unanimité, moins trois voix, la thèse du groupe ouvrier fut retenue.

c) Sans nous attarder à tous les amendements déposés au cours de l'examen des points principaux ou particuliers du questionnaire projeté, il faut néanmoins retenir la discussion particulièrement importan-

te qui eut lieu au sujet de la question n° sept, ayant trait à la limite hebdomadaire ou journalière de la durée du travail. Le groupe ouvrier proposa d'insérer dans le questionnaire la définition de la durée du travail telle qu'elle a été arrêtée à la Conférence des Ministres du Travail, à Londres, conférence qui avait pour but de faciliter la ratification de la Convention de Washington. La Commission adopta le point de vue du groupe ouvrier, tout en rejetant l'amendement patronal tendant à faire une discrimination entre le travail effectif et la présence au travail. Ce fut un des succès les plus importants que le groupe ouvrier ait remporté à la Conférence.

Le projet de questionnaire prévoit une durée de travail normale de 48 heures par semaine et de 8 heures par jour. Le groupe ouvrier ne crut pas devoir soutenir à fond un amendement du membre ouvrier polonais, tendant, en ce qui concerne les employés, à fixer respectivement ces limites à 40 et 7 heures. La convention internationale recherchée ne doit constituer qu'un minimum destiné surtout à améliorer la situation des employés dans les pays où la durée du travail est encore sensiblement supérieure à 48 heures par semaine et 8 heures par jour.

Tous les points ayant été examinés par la Commission, M. Justin Godart déposa son projet, qui fut adopté à la séance plénière de la Conférence, par 92 voix contre 15. Celle-ci décida encore d'inscrire la question à l'ordre du jour de la Conférence de 1930 (1). C'est

(1) Voir le Questionnaire II de la Conférence Internationale du Travail; Genève, 1930, B. I. T., 1929.

donc en 1930 que se décidera le sort de la Convention internationale sur la durée de travail des employés. Souhaitons que les efforts faits jusqu'à l'heure actuelle soient couronnés de succès. Il semble que les expériences faites sur le régime des huit heures, en ce qui concerne les employés, dans les pays où il fonctionne, dans le nôtre en particulier, celles-ci leur soient favorables. Le commerce, les banques, les établissements d'assurance se sont adaptés sans trop de difficultés à la nouvelle réglementation. Il paraît légitime, à une époque de rationalisation et d'abondance d'employés, qu'un essai d'introduire ce système dans les pays où il ne fonctionne pas encore, soit couronné de succès.

SECTION II. — OUVERTURE ET FERMETURE DES MAGASINS

§ 1. — Le Principe de la Législation.

Des développements qui précèdent, il ressort clairement quels bienfaits immenses ont été apportés aux employés par l'introduction de la journée de travail de huit heures. Mais tout le problème n'est pas encore résolu par là, en ce qui concerne le commerce, en ce qui concerne les magasins ouverts au public. La question, sous cette forme, n'intéresse donc que les employés de commerce, mais ces derniers sont assez nombreux pour qu'il importe de l'étudier. Les législateurs étrangers ont saisi l'importance du problème, puisque, de tous les pays d'Europe, on ne peut citer qu'une demi-douzaine qui ne s'en soient pas occupés, et encore ce ne sont pas les plus importants au point

de vue commercial (l'Albanie, la Bulgarie, l'Italie, le Luxembourg, plusieurs Cantons suisses, 13 sur 22, la Turquie, très partiellement en U. R. S. S.). Le problème est en somme double: on a pensé imposer des heures fixes d'ouverture et de fermeture des magasins. D'autre part, on a décrété, en principe, la fermeture obligatoire le jour de repos hebdomadaire. Il nous semble que ce dernier problème trouve sa place logique beaucoup plus dans la section consacrée au repos hebdomadaire, où nous l'étudierons. Nous nous bornerons, ici, à l'examen du premier problème.

Il existe, en effet, divers systèmes de réglementation de la durée du travail des employés.

a) Le premier se borne à revendiquer l'intervention de l'autorité uniquement pour fixer la durée du travail. Ce sont ceux qui se contentent de la simple extension des lois existant déjà pour les ouvriers; elles fixent un maximum de la durée du travail, que cela soit par jour ou par semaine. Tels étaient encore les projets d'avant-guerre de MM. Doumergue, Viviani et Godart, qui, tous les trois, fixaient une durée de repos ininterrompu.

Ce procédé ne suffit pas à apporter au problème de la réglementation des heures de travail une solution complète. On constate que les questions ne peuvent pas toujours être réglementées de la même façon dans le commerce que dans l'industrie, et que les règles régissant la seconde ne peuvent être étendues tout simplement au commerce. Celui-là a une nature et des besoins particuliers, dont la législation doit tenir compte.

b) Aussi, un deuxième système est apparu, qui a pour but d'adjoindre à la première réglementation, à la fixation de la durée du travail, celle des heures d'ouverture et de fermeture des magasins et bureaux.

Il n'est pas douteux, tout d'abord, que, là, où, pour les jours ouvrables, la loi s'est bornée à édicter une réglementation de l'heure d'ouverture et de fermeture, cela constitue déjà un grand avantage pour les employés. C'est une première limitation de la durée de leur travail, indirecte il est vrai, mais qui leur assure déjà des loisirs convenables, et qui permet de lutter avec efficacité contre l'abus des veillées. Telle serait par exemple une législation qui édicterait qu'en principe les magasins ne peuvent être ouverts que de 5 heures du matin à 9 heures du soir.

Mais pourquoi, dira-t-on, fixer des heures d'ouverture et de fermeture dans un système où la durée du travail est déjà limitée, sous un régime aussi libéral que le nôtre, qui, depuis la loi de 1919, ne permet plus aux patrons d'exiger des employés que huit heures de travail?

Ici, interviennent des considérations très originales:

1° Il ne s'agit plus seulement de protéger les employés contre certains patrons, mais certains patrons contre d'autres. D'ailleurs, si ce point de vue est ignoré, la loi limitant le travail à huit heures pourra être une cause d'irritation profonde, de nature à compromettre son succès, ce qui, en dernière analyse, tournerait au désavantage des employés eux-mêmes.

Une réglementation qui se bornerait à limiter la durée du travail des employés aurait pour conséquence

de léser un certain nombre de commerçants. On peut, en effet, distinguer trois catégories parmi eux. Il y a, tout d'abord, les patrons ou les sociétés exploitant des grands magasins. Il sera facile, dans ces entreprises, d'organiser un système de relais. De cette façon, ils pourront tenir leur établissement ouvert aussi longtemps qu'il leur plaira sans violer la loi. Le petit commerçant, celui qui, seul, ou avec l'aide de sa famille, suffit au service de la clientèle, échappe complètement à la loi. Il lui sera possible, tout comme à son puissant concurrent, de tenir ouvert son magasin aussi longtemps qu'il lui plaira.

Restent les commerçants moyens, ceux qui ont plusieurs employés, et c'est la grande majorité. Ici, il n'est pas possible d'instituer le système des relais. Le patron, une fois les employés partis, devra fermer son magasin, alors que ses voisins, plus puissants que lui ou plus petits, laisseront ouverts les leurs. Ces commerçants seront tout naturellement portés, voyant leur clientèle s'échapper, à violer la loi, quelles que soient les mesures de contrôle. Ils ne se laisseront pas condamner à l'inactivité, alors que leurs concurrents pourront continuer à servir la clientèle. La simple menace de congé suffira, dans beaucoup de cas, à retenir les employés.

2° En fixant des heures d'ouverture et de fermeture des magasins, on facilite singulièrement le contrôle de l'observation de la loi. Point n'est besoin aux inspecteurs du travail de contrôler les horaires établis par les règlements d'administration publique pris à la suite de la loi du 23 avril 1919. On peut toujours craindre

des fraudes dans leur établissement, et il faudra de longues investigations pour les établir et prendre des sanctions. Avec le système des heures fixes d'ouverture et de fermeture, le contrôle sera des plus aisés. Il suffira de passer dans les rues et de constater si, après l'heure fixée, les magasins sont clos. et si les employés ne travaillent pas derrière les volets fermés. Il est même possible de décharger de cette surveillance les inspecteurs du travail, ce qui serait, pour eux, un grand allègement. Les officiers de police judiciaire suffiraient à faire respecter la loi.

Ces raisons peuvent paraître probantes et nous convaincre que des dispositions législatives sont nécessaires pour régler la matière. Mais pour faire, en cette matière, une réglementation tenant compte des exigences pratiques, il faut y englober certaines modalités. Il faut, dans une législation de ce genre, sauvegarder les intérêts propres de la clientèle et ne pas méconnaître l'importance économique du problème. Les intérêts des commerçants sont, en cette matière, parallèles à ceux du public. Tous désireraient voir ouverts les magasins aussi longtemps que possible. Il faut tenir compte de la nécessité de pouvoir acheter certaines denrées alimentaires très tôt le matin puisqu'elles sont nécessaires pour la préparation des premiers repas. D'autre part, il faut laisser aux consommateurs ouvriers et employés la possibilité de pouvoir faire des achats à leur tour, après la cessation de leur journée de travail. Il serait peu sage d'oublier que les habitudes varient non seulement de pays à pays, mais à l'intérieur de la même région. Dans une ville même,

la législation doit tenir compte des différentes professions. Il est donc de toute nécessité, pour faire une réglementation qui puisse donner satisfaction, concilier les intérêts opposés, de la faire aussi souple que possible. Il serait absolument impossible d'appliquer en pratique une loi qui se bornerait à fixer des heures uniques d'ouverture et de fermeture des magasins pour tous les pays et pour toute branche d'activité.

Le système, pour donner des résultats pratiques, ne doit pas être ni trop rigide ni trop large.

Laisser aux seules autorités locales la possibilité de fixer les heures d'ouverture et de fermeture risquerait de ne pas donner de résultats. Les textes manqueraient d'unité ou seraient par trop influencés par les vues politiques de la majorité de l'assemblée municipale. En sens inverse, une loi unique pour tout le pays serait trop rigide et resterait inappliquée. Le système le plus rationnel serait celui qui fixerait, par un texte général, les heures extrêmes d'ouverture et de fermeture des magasins. Puis, à l'intérieur de ces limites, on laisserait une très grande liberté aux intéressés — employés et employeurs — et aux autorités locales — pour choisir d'autres heures adaptées aux nécessités locales, dans la limite de celles fixées par le texte général. Des dérogations doivent être possibles là où elles sont nécessaires. Il faut, enfin, qu'un contrôle sévère soit prévu, ainsi que des sanctions suffisamment efficaces. Voilà les grands traits d'une réglementation à la fois souple et pratique.

Il est certain qu'en essayant d'appliquer en France un tel système, on se heurterait à l'opposition

énergique des commerçants. Les Français, jaloux à très juste titre des libertés individuelles, ne manqueraient pas de protester contre cette nouvelle et très importante atteinte à la liberté du travail et du commerce. On admettrait difficilement un changement aux habitudes anciennes. Deux années avant la guerre, cette réforme s'était encore heurtée à une grande opposition. Il résulte des réponses à l'enquête que le Conseil Supérieur du Travail fit sur la question que, en 1912 (La Réglementation du Travail des Employés, Session de 1912, question n° 6), que 480 déposants se sont prononcés contre le droit de faire fermer les boutiques du commerce, que 313 n'ont pas répondu à la question et que 148 seulement ont exprimé une opinion favorable à la fermeture.

Mais, depuis la fin de la grande guerre, des lois, comme celle sur la journée de huit heures ou sur les assurances sociales, ont largement bouleversé les coutumes d'avant-guerre et ont habitué les patrons français à une réglementation minutieuse là où, avant la guerre, régnait la liberté complète.

Il existe un pays où le régime de la journée de huit heures a été introduit comme en France. Le législateur qui a réglé une économie semblable à la nôtre a cru bon d'introduire des limites à l'ouverture des magasins. C'est la loi belge du 14 juin 1921, instituant la journée de huit heures et la semaine de 48 heures. Elle stipule que la journée de travail doit être comprise entre 6 heures et 20 heures, et, pour les boulangeries, entre 4 et 21 heures. La loi précise que, dans l'année qui suivra son entrée en vigueur, un arrêté

royal en rendra les dispositions applicables, soit purement et simplement, soit moyennant tempéraments aux magasins de détail, aux hôtels, restaurants, débits de boissons, aux ouvriers et employés autres que les employés de bureau (soumis à la loi dès son entrée en vigueur), occupés dans les entreprises commerciales. Des arrêtés ont été édictés pour les hôtels, restaurants, débits de boissons, le commerce de matériaux de construction, les boucheries et les magasins de détail. Les limites ci-dessus ne sont pas applicables aux hôtels, restaurants et débits de boissons.

Il est légitime de penser qu'une législation aussi semblable à la nôtre, mais différente d'elle par le point que nous examinons, pourrait servir de modèle à la loi française qui serait à compléter en cette matière.

Nous allons étudier maintenant les deux systèmes qui, actuellement, s'appliquent en France. En Alsace et Lorraine, les prescriptions allemandes ont été maintenues. Dans le reste de la France, la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, a donné, en la matière, quelques règles qui peuvent être considérées comme le premier essai d'une réglementation plus précise.

§ 2. — Le Système allemand maintenu en Alsace et Lorraine.

Ce système fut institué par la loi allemande du 30 juin 1900, incorporée à la Gewerbeordnung (Titre VII, n° VI, art. 139 e et 139 f). Cette loi était venue après

l'enquête de la *Commission de Statistique ouvrière* de 1892, dont il a été parlé déjà, et qui avait révélé un état de choses très préjudiciable aux employés. Dans son rapport final, elle propose la fermeture de 8 heures du soir à 5 heures du matin. Ce projet, après avoir soulevé le mécontentement un peu dans toute l'Allemagne, finit par rallier la totalité des employés et un grand nombre de patrons. Malgré ce succès, le Gouvernement trouva ce système de fermeture obligatoire trop rigide. Il déposa un autre projet, qui devait devenir la loi du 30 juin 1900, plus souple et mieux adaptée aux besoins souvent opposés de la ville et de la campagne. Voici les principales dispositions de la loi. En examinant la question de la durée du travail, nous avons vu que le législateur allemand oblige les patrons d'accorder à leurs employés de commerce un repos ininterrompu de dix heures et parfois même de onze heures.

Afin de faciliter et d'assurer l'observation de la durée minima du repos, la loi prescrit la fermeture de 9 heures du soir à 5 heures du matin de tous les magasins de vente; si, au moment de la fermeture, des clients se trouvent encore dans le magasin, ils peuvent être servis.

Dans certains cas, les magasins de vente peuvent rester ouverts au delà de 9 heures.

1° Dans le cas de nécessité imprévue;

2° Pendant quarante jours au plus, fixés par la police locale, sans toutefois dépasser dix heures;

3° Sur l'autorisation de l'administration supérieure dans les villes de moins de 2.000 habitants, ainsi que

dans les communes rurales, lorsque, dans ces localités, la vente se concentre sur certains jours de la semaine ou pendant certaines heures de la journée. La loi prend des mesures pour éviter pendant la fermeture la concurrence injustifiée que des commerçants sans magasins ou des forains pourraient faire aux commerçants visés par la loi. (Art. 139 c, e.)

Voilà donc le principe de la réglementation avec des dérogations assez nombreuses tenant compte des habitudes existant dans les villages, où d'ailleurs la question sociale se pose avec beaucoup moins de gravité que dans les villes.

Dans l'intervalle des heures fixées par la loi, les intéressés ont la faculté de resserrer encore les heures d'ouverture. Voici comment:

Sur la demande de deux tiers des patrons intéressés, l'autorité administrative supérieure, après avoir entendu les autorités communales, peut ordonner, pour une commune ou pour plusieurs communes voisines, la fermeture des magasins de vente, soit à certaines époques, soit pendant toute l'année, de 8 à 9 heures du soir, à 5 ou 7 heures du matin. Cette Ordonnance peut s'appliquer soit à certaines classes de magasins, soit à tous les magasins à la fois. Ces dispositions n'infirment en rien les art. 134 c ou d relatifs à la durée du repos ininterrompu. Ajoutons que les présomptions relatives au repos ininterrompu sont largement dépassées dans leur libéralisme, en Alsace et Lorraine, depuis l'introduction de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures et des décrets d'application. Le repos ininterrompu devient, en règle générale, de 16 heures.

Sur la demande de un tiers des patrons intéressés, l'administration supérieure peut inviter les intéressés à se prononcer pour ou contre la fermeture des magasins. Lorsque deux tiers des votants se prononcent pour la fermeture des magasins, l'autorité supérieure peut prendre les mesures concordantes (entsprech ende Anordnung, art. 139 f).

Cette loi fut accueillie par les commerçants avec une très grande méfiance, comme une atteinte intolérable à la liberté du travail. Peu à peu, ils se sont rendu compte du bienfait qu'elle leur a apporté en leur permettant de jouir librement de la vie de famille, sans être hantés par la crainte que des concurrents viennent leur enlever, pendant ce temps, une partie de la clientèle. Ce qui le prouve bien, c'est que les commerçants ont largement usé de l'art. 139 f, qui leur permet de resserrer ces heures dans les limites fixées par la loi. Voici ce qu'en disait M. Depitre [1] dès 1911:

« En 1905, 60 villes avaient la fermeture à 8 heures.
1906, 74 » » » »
1907, 93 » » » »
1908, 346 » » » »
1909, 501 » » » »

et, de ces dernières, beaucoup ont la fermeture complète de 8 heures du soir, c'est-à-dire la fermeture s'appliquant à tous les magasins. Je vous citerai seu-

[1] M. Depitre: La Réglementation de la durée de travail des employés. Association Nationale pour la Protection légale des travailleurs, Section du Nord, 1911.

lement Leipzig (500.000 habit.), Hambourg (800.000) et, depuis le 1er novembre 1908, Berlin et ses faubourgs (2.500.000 habit.). Devant ces résultats et le succès de la législation allemande, il résulterait donc qu'il n'y ait pas à hésiter et qu'il faille adopter les mesures analogues. »

Tel est encore le régime en Alsace et Lorraine. On peut dire que, dans toutes les villes des trois départements, même les petites comme Erstein et Haguenau, les employeurs ont profité de la latitude laissée par le Code des Professions pour réduire les heures d'ouverture en fermant les magasins dès 8 heures du soir et en n'ouvrant le matin qu'à 6 ou 7 heures.

En Allemagne, ce système a été développé beaucoup depuis la fin de la guerre. N'est-ce pas la meilleure preuve qeu le système des heures de fermeture n'empêche aucunement le développement commercial.

Une Ordonnance du 18 mars 1919 sur la durée du travail des employés pendant la démobilisation économique, prorogée par celle du 21 décembre 1923 sur la durée du travail, décide que les magasins, à l'exception des pharmacies, doivent être fermés de 19 heures à 7 heures pour l'exploitation commerciale (Geschäftliche Verkehr). Le nombre des jours où l'autorité de police locale peut accorder des dérogations a diminué. Ils passent de 40 à 20 heures; dans ce cas, ces autorités peuvent autoriser les magasins d'ouvrir jusqu'à 21 heures ou plus tard (et non plus dix heures).

Il est intéressant de suivre, dans son pays d'origine, l'application de cette nouvelle réglementation, plus

radicale que l'ancienne, mais qu'une préparation de près de vingt ans avait permis d'adopter. (Rapports pour l'année 1925 de l'Inspection du travail.)

Il ressort tout d'abord que l'application en est poursuivie très strictement. Ainsi, la Chambre correctionnelle condamna à 20 marks-or d'amende un commerçant de denrées coloniales qui laissait son magasin ouvert de 10 à 15 minutes après 7 heures et qui laissait encore entrer des clients.

Quant aux dérogations, il en a été fait usage dans une mesure plus ou moins grande. Dans une ville, la surveillance des magasins, entre 19 et 21 heures, a donné l'impression qu'il n'existe pas un besoin urgent de laisser les magasins ouverts après 8 heures du soir. Aussi, le Service d'inspection de Francfort conclut-il qu'à l'avenir il y aura lieu d'examiner très attentivement la nécessité de laisser les magasins ouverts après 21 heures (1).

§ 3. — Le Problème en Législation générale.

Nous avons constaté combien une réglementation analogue à celle qui existe en Allemagne serait acceptée difficilement en France, bouleversant complètement les habitudes anciennes. Cela était vrai surtout de l'avant-guerre. Or, l'importance de la question n'avait pas échappé aux juristes français. Dès 1901, M. Raoul Jay fit adopter, par le *Conseil Supérieur du*

(1) Enquête du B. I. T.: L'ouverture et la fermeture des magasins en Europe. Genève, déc. 1927.

Travail, un vœu affirmant aussi la nécessité d'une intervention législative. D'autre part, nous l'avons vu, la question figurait dans l'enquête qu'en 1912 le Conseil fit sur la réglementation du travail des employés. Les réponses, dans la plupart des cas, étaient hostiles à une réglementation de ce genre comme portant atteinte à un droit primordial des commerçants. Néanmoins, et ceci est important, tous les projets ayant pour but de régler la condition des employés, apparus à la veille de la guerre, contiennent des prescriptions à ce sujet. Cela est vrai pour le Projet Viviani de 1910, pour celui de M. de Mun de 1912, ainsi que pour le Projet Godard 1914. Ils se caractérisent par leur manque de hardiesse en ce qui concerne le point que nous examinons. Aucun, sauf celui de M. de Mun, ne fixe des limites de principe à l'ouverture des magasins qui vaudraient pour toute la France et pour tous les cas, sauf à admettre des dérogations. Ils se bornent à prévoir une réglementation par commune qui, nécessairement, manquerait d'harmonie et d'unité.

Ainsi, M. Viviani (Projet du 7 juillet 1910) aurait voulu voir instituer le système suivant: Sur la demande de trois quarts des chefs d'établissements intéressés, le Conseil municipal pourrait décider la fermeture, à une heure déterminée, d'une ou plusieurs catégories de magasins de la commune. Ce texte est doublement critiquable: 1° Il laisse aux patrons l'initiative de cette mesure, comme s'ils étaient les seuls intéressés, alors que les employés et leurs associations devraient jouir du même droit; 2° Le chiffre de trois quarts des patrons de la même catégorie d'établisse-

ments est beaucoup trop élevé et risquerait d'être atteint très rarement dans une commune.

Le Projet de M. Godart, du 11 mars 1914 (art. 7), marquait déjà un progrès sur le précédent.

Il accorde le droit de demander une réglementation des heures d'ouverture aux chefs d'établissements, aux employés, aux associations de patrons et d'employés et même aux associations de consommateurs. Il prend la très sage précaution d'interdire toute vente dans les rues et sur les places publiques pendant la fermeture des magasins.

Le projet, sans doute le plus hardi pour l'époque, et le plus complet, mais qui, au demeurant, n'avait aucune chance d'être accepté, était celui de M. de Mun. Il pose le principe que, dans toute commune, les magasins devront être fermés de 9 heures du soir à 5 heures du matin (art. 7). Des règlements municipaux viendront fixer les dérogations indispensables. D'autres règlements, pris obligatoirement sur la demande d'un patron ou d'un syndicat, viendront fixer les heures d'ouverture et de fermeture des établissements faisant le même genre d'affaires et s'adressant à la même clientèle.

A l'heure actuelle, la question est réglée dans notre pays par des textes qui ont plutôt le caractère d'essais, mais qui peuvent déjà amener des améliorations très notables dans les cas où les abus sont trop flagrants. On trouve les prescriptions dans les différents décrets portant règlement d'administration publique de la loi du 23 avril 1919, que nous avons énumérés plus haut, étendant l'application de la journée de huit heures

aux magasins de gros, demi-gros, etc... Chacun de ces décrets contient les indications suivantes:

« Si des organisations patronales ou ouvrières de la profession, dans une localité ou une région, demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession, dans la localité ou dans la région, il sera statué sur la demande par décret portant règlement d'administration publique, après consultation de toutes les organisations intéressées et en se référant aux accords intervenus entre elles là où il en existe. »

De nombreux décrets ont été promulgués jusqu'à ce jour en vertu de ces dispositions, pour des commerces déterminés, dans certaines localités ou dans certaines régions.

Le mérite de ce texte c'est d'avoir donné de la matière un commencement de réglementation. D'autre part, il est excellent que ce ne soient pas les Conseils municipaux qui soient appelés à prendre des règlements. Il aurait été à craindre que, inspirés par des idées politiques, des préférences personnels, ils ne se seraient pas laissés guider par l'idée d'équité et d'opportunité. En donnant à l'Etat la mission de prendre des décrets, les garanties seront plus certaines.

Mais la loi existante est tout à fait insuffisante à d'autres points de vue. Aucun texte général ne vient fixer les heures d'ouverture et de fermeture, laissant ainsi toute latitude aux intéressés. Il faudrait, de plus, que les cas de dérogation et le nombre de jours de dérogations par an soient fixés par un texte général. De plus, dans tous les pays d'Europe, à l'exception de

la France, des cantons suisses de Berne et de Fribourg, la réglementation est obligatoire. Il faudrait absolument qu'il en soit ainsi en France. Ces diverses dispositions insérées dans nos lois permettraient de faire un grand pas dans la protection légale des employés de commerce. Souhaitons que bientôt le législateur français se décide à le faire.

SECTION III. — LE REPOS HEBDOMADAIRE

§ 1. — Les Questions de Principe. — La Loi du 13 Juillet 1906. — Sa Critique.

Depuis longtemps, la bataille pour le repos hebdomadaire a été gagnée. Il n'est plus nécessaire, à l'heure actuelle, d'insister sur sa valeur hygiénique, familiale et sociale.

Du point de vue hygiénique, les corps médicaux de tous les pays avaient reconnu, à l'unanimité, que son institution prolongeait la vie, parce que seul il permet de réparer les forces perdues pendant la semaine et d'en accumuler de nouvelles pour le travail des jours suivants. Que le travail sans discontinuité amenait un appauvrissement du sang, un grand épuisement, une indifférence absolue pour le travail à accomplir, la neurasthénie quelquefois et, à coup sûr, une influence fâcheuse sur la génération à venir.

Du point de vue familial et social, la thèse du repos hebdomadaire était encore plus facile à défendre.

Tout homme, toute famille, ne doivent-ils avoir une journée où tous se retrouveraient au foyer commun,

désert le reste de la semaine, pour se retremper dans la vie de famille. Une partie du temps de chacun de nous doit être consacré à notre perfectionnement moral, à notre éducation.

Il était clair, par ailleurs, que l'importante fraction des travailleurs ne pourrait participer à la vie sociale, à la vie politique de son pays, qu'à la condition de jouir d'une journée entière de repos, où ils pourraient se récréer, lire, réfléchir, assister à des réunions et avoir, ainsi, une vision plus nette des besoins de leur pays et de leurs intérêts propres.

Les grandes religions avaient reconnu l'importance de cette institution dès la plus haute antiquité. C'est même l'existence d'une journée de repos qui était une des caractéristiques qui les différenciaient du paganisme. On la retrouve chez les Hébreux; le Christianisme également lui attacha une très grande importance. D'où,sous l'ancien régime, toute une série d'édits rendant obligatoire, au nom de la religion, le repos dominical. La Révolution voulut frapper ce vestige de l'ancien régime et elle essaya, sans succès d'ailleurs, d'introduire les décadis. La Restauration chercha à réintroduire les règles de l'ancien régime, d'où apparition d'une nouvelle réglementation très sévère sur le repos du dimanche. Mais, dès la Monarchie de juillet, celle-ci tombe en désuétude et elle fut abrogée en 1880, « comme contraire à la liberté de conscience et à la liberté du travail ».

Ce qui explique ce mouvement législatif si défavorable au repos du dimanche, c'est qu'avec la laïcisation progressive de l'Etat, celui-ci ne vit, dans le repos

hebdomadaire, et tout particulièrement dans le repos dominical, qu'une institution purement religieuse à l'égard de laquelle il devait garder la plus stricte neutralité. Il avait oublié complètement les idées morales et sociales qui en étaient la base. L'âpreté des luttes sociales de notre époque industrielle allait l'obliger à se rendre compte des idées fondamentales qui expliquaient les législations anciennes. Le repos hebdomadaire était à peu près complètement oublié au début de notre siècle. Les patrons ne l'accordaient pas du tout ou, de temps à autre, qu'une demi-journée ou une journée par mois (Rapport Delle, 1903). Nous n'insisterons pas sur les différents mouvements ayant précédé et provoqué le vote de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire. Nous ne parlerons ni du *Congrès International pour le Repos hebdomadaire,* tenu à Paris en 1889, ni de la Ligue populaire pour le Repos du dimanche, fondée à la suite de ce congrès, ni des travaux préparatoires de la loi et du rôle important joué dans son élaboration par le Conseil Supérieur du Travail. Mais il y a certains faits qui méritent d'être signalés et qui ont trait plus particulièrement aux employés. C'est que cette loi de 1906 est le premier grand texte législatif qui leur soit commun avec les ouvriers. Que ce sont eux, principaux intéressés, parce que soumis aux plus grands abus, qui ont hâté son vote par leur action commune. Ce fut leur première grande revendication, celle à laquelle ils tenaient le plus, celle qui explique la formation de nombreux syndicats d'employés. L'action corporative des employés en France est née, peut-on dire, à l'é-

poque du vote de la loi. Les employés sortaient alors de leur réserve pour aller même dans la rue faire une propagande toute pacifique et toute persuasive. Des réunions furent organisées, suivies de manifestations dans la rue. Des monômes parcouraient les principales artères des grandes villes, à Paris, à Lyon, à Bordeaux, à Nantes, à Montpellier. Les manifestants surent se rallier la sympathie de l'opinion publique. Finalement, les employés triomphaient et la loi fut votée. C'était là leur première grande victoire, victoire des plus légitimes et des plus bienfaisantes.

Cette loi eut l'incontestable mérite de donner aux employés un repos de 24 heures, qui avait lieu le dimanche, en principe. Seulement, il apparut bientôt que cette loi ne suffisait pas à satisfaire leurs légitimes revendications.

1° Le législateur a bien posé le principe du repos dominical, mais il y a, dans la loi, tant d'exceptions, qu'on arrive, en pratique, à la ruine du repos dominical. Et, tout d'abord, l'article 2 autorise les patrons, dans le cas où il est établi que le repos simultané le dimanche de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public, de le donner:

1) un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement;

2) du dimanche midi au lundi midi;

3) par roulement à tout ou partie du personnel.

Cela aboutit, en somme, à la ruine du repos du dimanche. Les articles suivants déterminent les formalités à remplir pour avoir le droit de donner le repos à son personnel un autre jour que le dimanche. (Art.

35, LII, Code du Travail.) Il faut une autorisation du Préfet. Celle-ci, en vertu de l'art. 36, doit être étendue aux établissements de la même ville faisant le même genre d'affaires et s'adressant à la même clientèle. L'article 38 cite un grand nombre d'entreprises, autorisées par avance à donner le repos par roulement. Cette disposition touche un grand nombre d'employés.

Le repos peut être réduit à une demi-journée dans les maisons de commerce qui donnent le repos hebdomadaire à tout leur personnel le même jour, au personnel chargé du nettoyage des magasins et bureaux. Ce ne sont pas là des employés au sens juridique du terme. Mais, nous avons vu, en étudiant la durée du travail, que ces personnes sont particulièrement dignes de protection et, pourtant, la loi de 1906 leur fait une situation moins favorable qu'à la généralité des employés. Ils n'ont droit à aucun repos compensateur. D'autres exceptions au repos du dimanche suivent dans l'art. 42.

Or, les employés ont toujours rappelé que ce qu'ils désiraient, c'était non seulement le repos hebdomadaire, mais le repos dominical, soutenus en cela par le Conseil Supérieur du Travail et par de nombreux parlementaires. La valeur morale et sociale des autres systèmes est loin d'atteindre celui du repos du dimanche. Combien la portée du repos est amoindrie dans une famille d'employés si chaque membre en jouit à un jour différent de la semaine. Aucune vie de famille n'est possible dans ces conditions et l'un des buts cherché, celui de fortifier le sentiment de la famille, ne pourra pas être atteint. Il faut tenir compte, par ail-

leurs, de l'opinion religieuse de la grande majorité des Français et il ne faut pas faire obstacle, dans notre pays, à la pratique de leur religion. Aussi, toutes les Associations d'employés français, catholiques et neutres, aussi bien que socialistes, sont partisans très fermes du repos dominical effectif.

Il est donc absolument nécessaire que le nombre des dérogations qui minent le principe de la loi soient réduits de beaucoup. Il ne doit plus être possible, ce qui se fait si facilement à l'heure actuelle, qu'un commerçant recherche, par des moyens détournés, à se mettre dans une hypothèse où il pourra appliquer la dérogation. Il faut absolument que celles-ci soient réduites au strict nécessaire.

2° D'un autre côté, la complexité de cette loi rend le contrôle des inspecteurs à peu près illusoire. Les nombreuses dérogations permettent aux malintentionnés de se jouer de la surveillance.

Les sanctions édictées pour son inobservation sont relativement peu importantes. C'est une amende de 5 à 15 francs, appliquée aux chefs d'entreprise, aux directeurs ou gérants responsables, autant de fois qu'il y a d'infractions, avec un maximum de 500 francs. En cas de récidive, le contrevenant est poursuivi devant le Tribunal correctionnel et puni d'une amende de 16 à 100 francs. Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique. La modicité des amendes ne contribuera pas à retenir le patron qui a intérêt à enfreindre la loi.

§ 2. — La Fermeture des Magasins le jour du Repos Dominical.

La loi du 13 juillet 1906 ne s'est strictement occupée que d'édicter des dispositions obligeant les patrons à accorder à leurs employés le repos dominical. Nulle part, elle n'a eu le souci de beaucoup de législations étrangères celui de créer le milieu favorable à une stricte et volontaire observation de la part des employeurs. Pour arriver à ce but, il est absolument nécessaire de défendre le commerçant scrupuleux, celui qui observe strictement la loi, contre son concurrent qui ne cherche qu'à s'y soustraire et y réussit. Or, la loi de 1906 permet aux patrons de laisser leurs magasins ouverts le dimanche s'ils arrivent à le tenir seuls ou avec l'aide des personnes de leur famille, ou encore s'ils ont le droit d'accorder à leur personnel le repos un jour autre que le dimanche.

Nous retrouvons là exactement les mêmes inconvéniens que ceux que nous avons rencontrés à propos de la durée du travail, lorsque le législateur ne détermine pas également les heures d'ouverture et de fermeture des magasins.

1° Inconvénients pour les commerçants moyens, qui veulent lutter contre les grands magasins, et pour les petites boutiques, soumises à la tyrannie du public et privées de tout repos hebdomadaires.

Le client ne s'occupe pas encore, à l'heure actuelle, des besoins sociaux de ceux qui le servent dans les magasins, des patrons et des employés. Il se sent une sorte de supériorité qui lui vient du fait qu'il paie, et,

indiscipliné, capricieux comme il est, il voudrait être servi tous les jours, à n'importe quelle heure. Un frein équitable pour tous les commerçants ne peut venir que de la fermeture du dimanche. Ce sont ces sortes de considérations qui font que, dans les pays où le repos dominical existe, les patrons en sont des partisans aussi fervents que les employés eux-mêmes.

2° Ensuite et surtout, la fermeture des magasins le dimanche protège le commerçant contre la concurrence de ses collègues. L'expérience prouve qu'il y a là un état de choses qui doit être changé. L'ouverture des établissements familiaux, à elle seule, empêche le bon fonctionnement de la loi de 1906. Au moment de la discussion de la loi, M. Philippe Berger disait au Sénat: «J'ai reçu un certain nombre de lettres de moyens commerçants qui tous me tiennent le même langage. Ils disent: Si vous votez le projet de la commission, vous nous ruinez, parce que nous, qui avons deux, trois ou quatre employés, vous nous obligez à fermer et, à côté de nous, il y a une boutique qui tient le même article; pendant que nous sommes fermés, elle restera ouverte parce qu'elle n'emploie que des membres de la famille; elle s'enrichira pendant que nous nous appauvrirons. » (1).

La confirmation de ces craintes est venue bientôt; dès le 12 février 1909, M. Viviani, ancien ministre du Travail, put déclarer à la Chambre: « Tous les jours, je reçois des délégations du petit commerce; je suis face à face avec des hommes qui se soumettent loya-

(1) Cité par L'Estang du Rusquec (Thèse, p. 115).

lement à la loi et qui déclarent qu'ils subissent une loi qui, évidemment, atteint leur commerce; en face d'eux à côté d'eux, dans la rue même, il y a des commerçants qui se font, de cette loi, un instrument de concurrence déloyale. » Le ministre ajoutait: « Le petit commerce est tellement exaspéré qu'il a acquiescé à une mesure pour laquelle on n'aurait pas trouvé cent signatures il y a un an à Paris. Quelle est cette mesure? Tandis que la loi du repos hebdomadaire permet au patron de laisser ouverte sa boutique et de continuer à vendre pourvu qu'il ait donné le repos à ses ouvriers et employés, un grand nombre de petits patrons, qui appliquent la loi, fatigués de l'iniquité découlant d'amnisties successives, demandent que la loi du repos hebdomadaire devienne une loi de fermeture obligatoire à partir de midi, le dimanche, non seulement pour les patrons qui ont des employés, mais même pour ceux qui n'ont pas d'employés. »

Les rapports de la Commission Permanente du *Conseil Supérieur du Travail* de 1912 allaient plus loin encore:

« En présence de la diminution des ventes, le dimanche, de nombreux patrons seraient d'avis de fermer, pour pouvoir bénéficier eux-mêmes d'un jour de repos. Ils le feraient bien volontiers s'ils n'étaient retenus par la concurrence des magasins à gérants et des petits établissements qui peuvent tenir leurs magasins ou seuls ou à l'aide de leur famille. »

Il faut, là encore, tenir compte des circonstances locales et ne pas oublier que le problème se pose différemment à la ville et à la campagne. La population

rurale est habituée à faire des achats le dimanche matin et profite souvent de la venue à l'église pour faire des emplettes. Il faut en tenir compte dans la législation. De toute façon, la loi sur le repos hebdomadaire devra être complétée dans le sens que nous avons indiqué.

3° On a fait remarquer, enfin (1), que la fermeture des magasins le dimanche avait pour effet de régulariser la consommation et de permettre de faire des économies au profit de la nation tout entière. Les dernières statistiques permettent de prouver que la fermeture le dimanche de magasins vendant des produits d'alimentation de première nécessité permet de faire des économies très sensibles. Il s'agit principalement des boulangeries et des boucheries. L'expérience a démontré qu'à Limoges, par exemple, par la seule fermeture des boulangeries le dimanche, une grande consommation de pain frais était évitée. L'économie serait égale, pour cette seule ville, à 5.200 quintaux. En moyenne, l'économie est de 50 % sur la fabrication journalière. La fermeture, généralisée dans tout le pays, amènerait une influence heureuse sur notre balance commerciale en diminuant les importations de blé et de viande et, par suite, sur la balance des comptes.

En étudiant le problème de la fermeture des magasins, les jours de semaine, nous avons examiné le progrès qui apparaissait en passant d'une proposition à l'autre.

---

(1) Justin Godart: La Fermeture obligatoire des Etablissements commerciaux le jour du repos hebdomadaire. (Ass. Nat. p. la Proct. lég. des trav.), 1926.)

Du repos dominical et de la fermeture des magasins, seule la Proposition du repos du dimanche de M. de Mun s'était occupée. L'art. 6 était ainsi conçu:

« Dans les communes comptant plus de 4.000 habitants, les établissements visés au premier paragraphe de l'article premier (établissements commerciaux), sans excepter ceux n'occupant que des membres de la famille, devront être fermés dimanches et jours fériés. Un règlement d'administration publique déterminera les dérogations indispensables pour certaines catégories d'établissements. »

Cet article, tenant compte des besoins des populations rurales, constituait un premier essai dans la voie de la fermeture obligatoire du dimanche. Nous savons que jamais ce projet n'a été voté. L'effort du législateur qui, voyant qu'il ne pouvait obtenir de suite le transport au dimanche du jour de repos et la fermeture des magasins, essaya alors d'obtenir la fermeture des magasins de la même branche le jour du repos hebdomadaire, fût-ce un autre jour que le dimanche. C'était là une amélioration de la législation, plus modeste, mais réalisable beaucoup plus facilement. Dès le 4 avril 1914, étaient promulgués les articles 51 a. à 51 h. du Code du Travail, prescrivant qu'aux *Halles Centrales de Paris* le repos hebdomadaire serait assuré par la fermeture des établissements faisant les mêmes commerces et s'adressant à la même clientèle.

Le texte le plus important en la matière, voté sous l'impulsion de M. Justin Godart, est la loi du 29 décembre 1923, incorporée au Code du Travail sous forme de l'art. 430.

« Lorsqu'un accord sera intervenu entre les syndicats patronaux et ouvriers d'une profession ou d'une région déterminés, sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera donné au personnel, suivant un des modes visés par les articles précédents, le Préfet du département pourra, par arrêté, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession et de la région pendant toute la durée de ce repos. »

Il présente une innovation importante. Reprenant le procédé qui se trouve déjà dans la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, il consacre la méthode de l'intervention de l'autorité administrative pour sanctionner les accords collectifs passés entre syndicats patronaux et d'ouvriers ou d'employés, ce qui permet, par un accord de volonté, de faire une législation souple et vraiment corporative. Le texte de loi entend fermer toutes les boutiques de la branche dans laquelle l'arrêté du Préfet est intervenu, même si le patron n'occupe aucun ouvrier. De même, ne doivent pas être vendus, les jours de fermeture, dans les magasins à rayons multiples, les produits dépendant de commerces fermés ce jour. Telle est la jurisprudence du Conseil d'Etat. (Décision du 17 juillet 1925 visant les pharmaciens; mêmes règles pour les magasins de vente d'ameublement.) L'auteur de la loi, M. Justin Godart, insiste sur l'idée que, quand, dans une branche, un accord est intervenu, toute concurrence déloyale, en quelque sorte, doit être impossible.

La loi fut généralement bien accueillie. Aussi, le 20 novembre 1925, sur 308 arrêtés intervenus, 22 avaient

été attaqués. Seuls, certains pharmaciens de la Seine avaient tenté la résistance à la loi, à l'encontre de la majorité de leurs confrères, mais ils durent céder aux décisions du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation (1).

Un grand pas est fait vers l'acheminement de la fermeture obligatoire du dimanche. Cependant, encore à l'heure actuelle, aucun texte n'existe l'exigeant d'une manière formelle et d'autorité, indépendamment d'accords syndicaux qui peuvent très bien ne pas se faire. Il semble cependant que nous soyons encore très loin de voir s'appliquer une telle réglementation pour la France entière. Ce qui permet de le dire, ce sont les tentatives répétées faites pour abolir ce système dans une partie de la France, où il existe: dans les trois départements recouvrés: dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle.

§ 3. — Le Repos Dominical en Alsace et Lorraine.

Les règles relatives au repos dominical sont anciennes. Elles datent de la loi du 1er janvier 1891, et elles sont contenues dans le Gewerbeordnung, art. 105 b. Le législateur allemand a consacré l'obligation du repos dominical, non seulement dans l'industrie, mais aussi dans les établissements commerciaux. Dans cette catégorie d'établissements, tout travail est absolument interdit les jours des trois grandes fêtes de l'année : Pâques, Pentecôte, Noël. Il ne peut excéder cinq heures les dimanches et jours de fêtes ordinaires, sauf le

(1) Justin Godart. Op. cit.

droit pour les autorités locales de le restreindre et de le supprimer complètement. L'autorité de police peut, pour les quatre dimanches qui précèdent la Pentecôte et Noël, ainsi que pour certains dimanches et jours fériés de l'année, si l'activité commerciale, sous l'influence de certaines circonstances locales, l'exige, augmenter le nombre des heures de travail et de vente, jusqu'à un maximum de dix heures.

C'est à l'autorité de police qu'appartient la désignation des cinq heures où la vente est libre, à moins qu'un statut local n'ait restreint ce nombre. Elle tiendra compte, dans leur fixation, du temps consacré aux offices religieux et les fixera uniformément pour tous les établissements appartenant à la même branche de commerce. A la suite de cette loi, des règlements sont intervenus dans les principales villes allemandes.

On a jugé, en Allemagne, après la guerre, que l'on pouvait sans danger restreindre le travail du dimanche. Un décret du 5 février 1919 est venu modifier, d'une façon sensible, l'art. 105 du Code des Profession.

1° Il limite à 10 les dimanches et jours fériés où peuvent être occupés des employés et apprentis. Les dérogations sont accordées par les autorités de police et les autorités supérieures.

2° Dans ces cas, la durée du travail est limitée à huit heures et ne peut durer après 6 heures du soir.

Ces dispositions, qui garantissent un repos du dimanche quasi absolu s'appliquent aux entreprises commerciales, ainsi qu'aux sociétés d'assurances, aux sociétés coopératives et aux caisses d'épargne. Il sem-

ble cependant que ces dispositions soient un peu trop absolues. Dans certaines parties agricoles de l'Allemagne, les populations rurales ont fait entendre de vives plaintes contre la fermeture complète du dimanche. Dans les villages étendus, en effet, on profite de la venue à l'église pour faire des achats. On a donc envisagé, en Allemagne, la réforme du décret de 1919, en introduisant la possibilité du travail pendant 3 heures un dimanche par mois (1). Cependant, il serait faux, si le besoin existe, de vouloir prendre des dispositions s'appliquant à toute l'étendue du Reich. En effet, le cas ne présente de l'intérêt que pour de toutes petites communes rurales.

En ce qui concerne l'Alsace et la Lorraine, c'est l'ancien article 105 b. et suivants qui s'appliquent encore à l'heure actuelle. Dans le département du Haut-Rhin, le Conseil général a su appliquer le repos dominical d'une façon générale (Arrêté du 30 mai 1921). Dans les départements du Bas-Rhin et de la Moselle, le repos du dimanche est le plus souvent fixé par des arrêtés du Maire, et, là où il n'y a pas de réglementation, les magasins peuvent rester ouverts pendant cinq heures.

Il n'y a donc pas, dans les départements du Bas-Rhin et de la Moselle, de réglementation générale du repos dominical. C'est surtout en Moselle que le repos du dimanche est le plus complètement méconnu. Le Conseil général de la Moselle, dans une première résolution, a demandé l'introduction de la législation française concernant le repos hebdomadaire.

---

(1) Soziale Praxis, 1921, p. 1206 et 1341.

Si l'on compare les deux systèmes, le local et le général, plusieurs différences existent:

1) Dans la loi locale, le repos du dimanche est absolu dans certaines villes; dans d'autres, l'ouverture des magasins est réduite à cinq heures.

En législation générale, on prescrit un repos de 24 heures, fixé, en principe, au dimanche, mais avec de nombreuses exceptions.

2) Le contrôle de la loi locale est certain et visible, tandis que dans la loi générale il est beaucoup plus difficile à établir.

3) Dans la loi locale, le repos du patron marche de pair avec celui de l'employé; dans la loi générale, le repos du patron est souvent nul, celui de l'employé n'est pas toujours garanti. C'est là d'ailleurs un principe contre lequel tend à lutter de plus en plus la loi générale.

4) Chaque fois que la loi générale établit des dérogations au repos du dimanche, elle institue, au profit de l'employé, un repos compensateur. Dans la loi locale, l'employé, obligé de travailler pendant cinq heures, n'en reçoit aucun. C'est là, du point de vue de l'employé, le seul avantage que connaît la loi de 1906 et qui n'existe pas dans le système local.

Une tentative avait été faite, en août 1922, pour introduire, dans les trois départements, la législation du repos hebdomadaire. Encouragés par leurs collègues des organisations d'employés du reste de la France, ceux de l'Alsace et de la Lorraine formèrent un « *Comité pour la défense et l'extension du*

repos dominical », où étaient représentées les organisations d'employés de toute tendance, catholiques, neutres et socialistes, ayant intérêt au maintien du repos du dimanche. L'application de la législation française du repos hebdomadaire aurait eu pour effet la suppression de deux jours fériés reconnus par la loi locale: le Vendredi-Saint et la Saint-Etienne. La *Chambre de Commerce de Strasbourg* (novembre 1922) approuvait en principe l'introduction de la loi française avec, cependant, certaines adaptations.

1° Fermeture des magasins le Vendredi-Saint dans les communes ayant une majorité protestante.

2° Droit pour le Maire, après avoir entendu les représentants des employeurs et employés, de prendre un arrêté obligeant tous les magasins à fermer le dimanche toute la journée ou à certaines heures, même les entreprises à caractère familial.

Les employés, sentant que le repos dominical était menacé, organisèrent des meetings et firent auprès des associations intéressées, Ligue professionnelle, Sociétés sportives, une campagne en faveur de son maintien. Le *Conseil Consultatif*, après avoir entendu le « *Comité de Défense* », dont il a été parlé, décidait, à une très grande majorité,après des débats assez mouvementés, de maintenir la législation en vigueur.

L'issue de cet intéressant débat est la seule logique. La loi du 29 décembre 1923, venant peu de temps après cet essai d'introduction, est un nouveau pas vers un repos dominical aussi complet que possible, et qui,

comme le prouve l'exemple de l'Allemagne et des pays anglo-saxons, ne nuit en rien au développement du commerce et de l'industrie.

CONCLUSION

Il apparaît, à tout prendre, que, depuis la fin de la guerre, la situation de l'employé français, en ce qui concerne la réglementation de son travail, s'est considérablement améliorée. La loi de la journée de huit heures est pour lui, semble-t-il, une conquête définitive. Cette réforme qui, en ce qui le concerne, ne prête pas aux mêmes critiques que pour l'ouvrier, producteur direct de richesses, lui a permis de bénéficier des bienfaits immenses que l'on essaye, à l'heure actuelle, d'étendre à ses camarades de tous les pays.

L'existence de la journée de huit heures rend peut-être moins sensible l'absence de réglementation en ce qui concerne la fermeture des magasins et le repos du dimanche, hors de l'Alsace et la Lorraine. Mais nous avons essayé de démontrer que l'intervention de la loi était nécessaire, que dès l'heure actuelle certains textes, timides encore et partiels, constituent les premiers éléments d'une loi future qui devra intervenir bientôt.

S'inspirant du système appliqué en Alsace et Lorraine, et tenant compte des besoins spéciaux, partout où ils paraîtront légitimes, il faudra faire une législation améliorant le sort des employés, allégeant la charge des patrons qu'une concurrence injustifiée rend très lourde, sans pour autant nuire aux consommateurs et à l'ensemble de l'économie nationale.

CHAPITRE II

Hygiène et sécurité des employés

SECTION I. — LES ABUS DONT ETAIENT VICTIMES LES EMPLOYES

On a souvent essayé, il y a de cela quelques dizaines d'années, d'excuser l'exclusion systématique des employés de toutes les lois protectrices du travail en disant que leur métier est beaucoup moins pénible que celui des ouvriers.

Il semble, en effet, au premier abord, que ces motifs expliquent bien l'intervention du législateur en faveur des ouvriers de l'industrie faisant des travaux insalubres, en contact avec des machines et des matières dangereuses. Mais, en quoi doit-on protéger les employés? Beaucoup d'entre eux sont assis toute la journée; aucun ne manie d'objets dangereux pour sa santé. Très peu se livrent à un travail corporel véritable, puisque la caractéristique de la profession d'employé est précisément que l'élément intellectuel prédomine sur le manuel.

Comment donc, pensait-on, ces jeunes filles, occupées dans des magasins magnifiques où dans les miroirs desquels se jouent les reflets des lustres, auraient besoin de l'aide de la loi! Elles sont pourtant habillées

avec une certaine recherche, elles sont souriantes, aucunement comparables aux ouvrières des fabriques. Et ces vendeurs des maisons d'alimentation! Ils ont bon air avec leurs blouses blanches, ils ne semblent pas connaître les soucis. Quelles revendications peuvent présenter des employés de bureau, qui ne font que des travaux d'écriture? Tel était, pendant longtemps, le raisonnement du public, ainsi que celui du législateur qui ne se préoccupaient pas le moins du monde de la situation des employés; on pensait que le travail des employés était beaucoup moins pénible que celui de la moyenne des ouvriers. Aucune campagne de presse, aucune association professionnelle, inexistantes alors, ne purent renseigner l'opinion publique et présenter leurs doléances. Il ne fallait pas songer à une action violente et même simplement à des manifestations publiques de la part de cette population extrêmement paisible, individualiste et indifférente à la politique. Et, cependant, nous le verrons plus loin avec plus de détails, des abus graves existaient. Une bonne partie de la responsabilité incombait aux patrons, et cela surtout en ce qui concerne les employés de commerce dans les magasins ouverts au public. Il y avait là, on peut le dire, une double organisation. Tout ce qui était sous les yeux de la clientèle devait être brillant et beau, les locaux sont aussi spacieux que possible, ornés, illuminés à profusion. L'acheteur doit recevoir une impression de richesse ou d'aisance, et de complaisance, et il n'est rien qu'on ne fasse pour lui plaire. Mais, dès qu'il s'agissait des employés, beaucoup d'employeurs oubliaient les devoirs

les plus élémentaires qu'ils avaient à leur égard. Les uns étaient indifférents; les autres voyaient en eux la source de dépenses, d'où frais généraux élevés, qu'il fallait réduire autant que possible. Aussi, les locaux qu'on mettait à la disposition de ceux que le public ne voyait pas étaient souvent étroits et contraires aux règles sacramentelles de l'hygiène. D'autres économies étaient faites, qui amenaient pour certains employés des situations révoltantes et contraires à toute notion de dignité.

Il serait faux de vouloir rendre responsables uniquement les employeurs. Certains abus tenaient à l'attitude du public. Celui-ci, nous l'avons déjà constaté à plusieurs reprises, est non seulement indifférent, mais le plus souvent égoïste. Toute préoccupation sociale lui faisait défaut. Voulant être servi à tout moment de la journée, et même, si possible, du soir et une partie de la nuit et avec diligence et empressement, il ne s'intéressait pas au sort des vendeurs, n'essayant même pas de se rendre compte que les personnes appelées à le servir venaient de donner toute leur force de travail depuis dix heures et plus. Ce n'est que l'apparition des ligues sociales d'acheteurs qui modifia cet état d'esprit. Si elles n'ont pas obtenu tous les résultats directs qu'elles espéraient, elles ont, du moins, prouvé qu'une certaine partie des clients se rendaient compte des souffrances physiques de ceux qui les servaient dans les magasins.

Examinons maintenant avec quelques détails les multiples abus dont les employés pouvaient se plaindre à juste titre.

Multiples et très divers, ils variaient suivant les milieux et suivant les professions. Nous rappellerons les principaux d'entre eux :

a) Parmi les nombreux abus dont étaient victimes les employés en général, il y en avait un qui, très tôt, frappa l'esprit de quelques dames charitables. Intéressant somme toute une petite partie des employés et même des employés de commerce, il avait le caractère de bien faire impression sur le public et de lui faire toucher du doigt tous ses inconvénients. Si une solution législative, insuffisante, à certains égards, est intervenue assez rapidement, c'est que la réforme n'exigeait pas de la part des patrons un effort financier très grand. Il s'agit de la station verticale. C'était là une question qui se posait uniquement pour les vendeuses des grands magasins. La coutume, sinon le règlement, exigeait que les vendeuses se tinssent constamment debout. Or, avec la journée de travail de 10 heures à 11 heures et demie, cette obligation était pour les jeunes vendeuses un véritable supplice. Des romanciers, comme Zola, dans son « *Bonheur des Dames* », des médecins de renom, dénonçaient les dangers de cette pratique. Dangers tout d'abord pour la jeune fille elle-même. A la première Conférence internationale des Ligues sociales d'acheteurs, tenue à Genève, en 1908, la doctoresse Champendal déclarait que la station debout engendre des troubles circulatoires susceptibles de déterminer une congestion chronique dans les organes de la femme. Au Congrès des Sociétés savantes, quelques années auparavant (1898), le docteur Foveau de Courmelles s'était élevé avec véhé-

mence contre la station debout. Voici ce qu'il dit : « Chez les jeunes femmes, obligées, par un règlement ridicule des propriétaires de leurs magasins, à la station verticale continue, la stase sanguine se fait dans les mêmes vaisseaux. Ceux-ci se distendent progressivement, s'amincissent et restent dilatés. Or, ce sont les organes abdominaux et les membres inférieurs qui sont presque exclusivement soumis à cette stase sanguine, qui prive conséquemment de l'afflux sanguin normal les organes supérieurs et le cerveau. Telle est la cause de l'anémie cérébrale et des vertiges que l'on observe chez ces malheureuses femmes. Mais ce n'est pas le seul inconvénient de cette inégale répartition du sang dans l'organisme. L'état congestif des organes abdominaux se manifeste principalement sur l'utérus, dont le poids distend les ligaments et détermine des déviations et des abaissements dont les conséquences sont déplorables. La stase sanguine dans les membres inférieurs a pour résultat les varices et la phlébite. » (1).

Mais loin de n'avoir de répercussion que sur les jeunes filles atteintes, celles-ci pouvaient porter même sur leurs descendants. La doctoresse Champendal, dont nous avons parlé plus haut, faisait remarquer que la congestion chronique dans les organes du bassin provenant de la station verticale de la femme, compromet d'avance l'accouchement par la formation de varicosités dans les organes internes. La station debout favorise aussi le déplacement, la chute des orga-

(1) Cité par Bezançon, op. cit., p. 51.

nes abdominaux (estomac, rein, intestins). » Telle était donc la situation des jeunes filles dans les grands magasins, surtout à Paris, avant l'intervention de la loi.

b) La détresse physique de beaucoup d'employés trouvait son explication dans le manque d'hygiène des locaux. Alors que les fabriques d'une certaine importance étaient installées dans des immeubles nouvellement construits, souvent, même à la campagne, les entreprises commerciales des villes devaient utiliser les locaux qu'elles trouvaient sur place. Or, les maisons construites au début du XIX^e^ siècle et auparavant étaient conçues pour de toutes petites boutiques, pour des entreprises de familles. Quand, à la fin du Second Empire, les grands magasins, les administrations privées ayant un personnel multiple, commencèrent brusquement à faire leur apparition, la disproportion entre la nature, les dimensions des locaux existants et ceux nécessaires était manifeste. D'où, à Paris surtout, il existait à ce point de vue des situations au-dessous de toutes critiques, mais que les patrons ne pouvaient modifier sans faire de grandes dépenses. Dans certains cas, cela leur était même impossible, par exemple, quand ils étaient locataires. C'était là un véritable fléau faisant souffrir des milliers d'employés.

Il est vrai qu'aujourd'hui, il y a tendance de construire les immeubles des grandes entreprises commerciales d'après les dernières règles de l'hygiène, et l'on ne se borne pas à faire des halls magnifiques pour éblouir la clientèle, mais les bureaux réservés au personnel sont grands, hauts, ayant de larges fenêtres. Mais, à côté de cela, combien nombreux sont encore

les entreprises moyennes et petites où les règles les plus élémentaires de l'hygiène ne sont observées, où la direction pense que tous frais engagés à accroître le bien-être du personnel employé l'est en pure perte et ne fait qu'alourdir les bilans. Or, il est un fait, confirmé par les statistiques, que les petites entreprises commerciales sont loin de disparaître pour faire place aux grands magasins. Ainsi, entre 1896 et 1906, les petits magasins ont encore augmenté, comme le montre la statistique suivante:

ÉTABLISSEMENTS OCCUPANT	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS CHAQUE CATÉGORIE (pr 10.000) EN 1906	EN 1896
De 1 à 5 salariés.	9.265	9.258
De 6 à 50 »	708	723
De 51 à 500 »	26	19
Plus de 500 »	1	0

C'est un rêve, pour beaucoup d'anciens employés, que de s'établir à leur compte. Avec des capitaux très faibles, ils ouvrent boutique, prenant un ou deux employés. Trop souvent, ils payent des salaires de famine; les prescriptions de l'hygiène les plus élémentaires ne sont observées. La faillite fait disparaître beaucoup de ces patrons, mais ils sont sans cesse remplacés par d'autres.

Voici ce que, dès 1909 (5 avril) « *l'Employé* », organe professionnel, écrivait:

« Il y a tendance aujourd'hui, dans les maisons importantes, à donner aux bureaux l'espace, l'air et la

lumière; mais ils existent encore nombreux ceux où l'air est raréfié et difficilement renouvelable, où le jour pénètre à peine et qui nécessitent fréquemment l'emploi de la lumière artificielle. Le bureau et ses hôtes sont les grands sacrifiés; autant le magasin, où se presse la clientèle, doit être spacieux et agréable d'aspect, autant un bureau qu'on ne voit pas peut être logé on ne sait où, dans un sous-sol, voire une soupente. Et cependant le travail même de ceux qui y habitent, si contraire aux lois de l'hygiène, qui les prive de tout exercice corporel, les tient couchés des heures durant sur des livres dont ils ont la charge, ne méritent-ils pas une attention spéciale qui puisse, dans la mesure du possible, pallier aux inconvénients inhérents à leur profession?... »

Trop souvent, on rencontre encore dans notre ville, où pourtant l'urbanisme est développé, la police des bâtiments particulièrement sévère, des bureaux au plafond bas, plongés dans une sorte de pénombre, où l'employé est obligé de travailler presque constamment à la lumière artificielle. C'est que les immeubles modernes, ceux qui frappent les passants se trouvent dans les artères principales de la cité. Que d'anciennes maisons d'habitation, dans les rues adjacentes, transformées en bureaux, alors qu'elles ne s'y prêtent aucunement. Telle est également la condition de beaucoup d'employés privés travaillant dans des études d'avocats ou d'officiers ministériels qu'il nous a été donné de voir personnellement. Depuis longtemps, les médecins ont insisté sur le danger très grand de travailler constamment à la lumière artificielle, surtout

quand les installations sont anciennes et ne comportent pas les diffuseurs d'invention récente, qui donnent une lumière uniforme et bienfaisante, en évitant les ombres. C'est ce que faisaient remarquer les docteurs Chantemesse et Walckener, dans un rapport présenté au Conseil d'hygiène et de salubrité de la Seine dénonçant les dangers de la lumière artificielle:

« Ce travail, écrivaient-ils, présente deux inconvénients: d'une part, il fatigue la vue... d'autre part, les locaux où il a lieu laissent plus ou moins à désirer sous le rapport de l'hygiène; ils offrent les signes particuliers d'insalubrité et de contamination des locaux où le soleil ne vient jamais exercer son action microbicide. »

Les conditions de travail les plus dures, les locaux les plus délabrés ont été trouvés chez ceux qu'on a appelé les travailleurs du commerce. Ce sont les pâtissiers, cuisiniers, boulangers. Comme on emploie dans ces professions beaucoup de jeunes gens, les voyant sans défense, certains patrons peu scrupuleux ont cru pouvoir les exploiter d'une façon éhontée. N'étant pas employés, au sens juridique du mot, nous n'examinerons pas leur situation.

Les vendeurs et vendeuses des grands magasins, même spacieux, même bien installés au point de vue hygiénique, sont exposés à certains dangers contre lesquels, reconnaissons-le, il est bien difficile au législateur de réagir, même par des prescriptions détaillées. Il y a, tout d'abord, cela est vrai également pour les maisons de gros, un encombrement de marchandises de ballots, de caisses de toute nature et de toute origi-

ne. Non seulement, ces marchandises, en prenant de la place, diminuent d'autant le cube d'air, mais elles vicient l'air par la poussière qu'elles répandent chaque fois qu'on les manipule. Elles ne sont pas désinfectées et peuvent contenir des germes extrêmement dangereux, d'autant plus que certaines marchandises sont fabriquées à domicile, où l'industriel ne peut exercer aucun contrôle.

De plus, si le cube d'air des magasins est suffisant ordinairement pour le personnel, quand le public n'afflue pas, il n'en est plus ainsi vers le soir, aux heures de grande affluence. Les locaux sont alors surchauffés et trop souvent l'air irrespirable. L'aération est souvent mal faite. D'autres fois, il y a de grands courants d'airs, auxquels les employés ne peuvent se soustraire. Les tapis, les tentures qui abondent dans ce genre d'entreprises sont un danger constant. Recevant toute la poussière qui existe en abondance, enlevés seulement de dix en dix ans, ils sont un réceptacle de microbes et représentent un foyer d'infection, un danger constant pour le personnel. Il faudrait les désinfecter très souvent.

D'après les Docteurs O'Followell et Goudal (1), le sol des grands ateliers, comme des grands magasins, devrait être formé de dalles que l'on pourrait facilement laver avec l'eau additionnée d'un désinfectant quelconque.

c) Les employés se plaignaient amèrement, dans certaines entreprises, d'être obligés de manger, à midi,

(1) Exposition Universelle de 1900, Congrès Int. de Sauvetage, 5e Section. Rapports des Drs O'Followell et Goudal.

sur leurs tables de travail. Il est clair que c'est là un défi aux lois de l'hygiène. Obliger les employés de prendre leurs repas dans des salles plus ou moins balayées, au milieu des cartons, des livres, était une image digne de Courteline, si elle n'avait pas été pour certains une dure réalité. A propos du repas pris à l'entreprise même, non pas dans les locaux de travail, mais dans des réfectoires spéciaux, sont apparues, avant la guerre, certaines difficultés. Ce système a fonctionné depuis longtemps dans les grands magasins de Paris, à une époque où la durée de travail était de 10 à 12 heures. Quelles constatations a-t-on faites? Tout d'abord, la nourriture servie était généralement bonne. Ainsi, en 1911, la cuisine au Bon Marché était excellente; ainsi en était-il au Louvre et au Printemps. Il y eut certaines critiques, exagérées, semble-t-il, sur la qualité de la nourriture et l'état du réfectoire de la Samaritaine. A tout prendre, l'employé se nourrit chez son patron mieux et à moindres frais que s'il dînait dehors.

Cependant, certaines critiques étaient formulées, justifiées d'ailleurs et dont il y aurait lieu, dans l'avenir, de tenir le plus grand compte. Les employées se plaignaient au sujet du temps trop court dont elles disposaient pour déjeuner et de l'interdiction absolue de sortir du magasin. La durée du repos était, dans l'immense majorité des cas, de 45 minutes. Voici ce qu'en juin 1909 écrivait la *Tribune des Employés,* en ce qui concerne le Bon Marché:

« Ce que le règlement ne dit pas, c'est qu'on ne doit pas quitter son comptoir ou son service avant la son-

nerie, et qu'une fois arrivé aux cuisines, qui sont au 3e étage, il faut prendre aux guichets (sept en tout, pour 1.200 à 1.300 commis qui montent à la même heure) son plat de viande et son carafon. On se bouscule, on se remplit de taches et quand on arrive au guichet, on est littéralement écrasé... Conclusion: nous avons une moyenne de 30 minutes pour prendre nos repas. »

Plaintes analogues au Printemps. Il ressort de ce que nous venons de voir que le mal était réel, mais qu'il y avait là, avant tout, un défaut d'organisation qui, avec plus de méthode, pourrait être évité. Le délai de trois quarts d'heures est suffisant s'il est tout entier consacré au repas.

d) Il était encore assez courant, avant la guerre, que les patrons logeassent leurs employés. C'était vrai surtout dans le commerce de l'alimentation, et, pour les jeunes gens, garçons bouchers, marmitons, boulangers, pâtissiers, crémiers, etc... C'est par exemple ce qui ressort du Rapport de l'Inspecteur divisionnaire de la 2e Circonscription, de 1914 (1) :

« L'inspecteur d'Orléans fait remarquer que les patrons qui couchent les enfants s'en désintéressent dans les industries de l'alimentation, surtout bouchers, charcutiers, pâtissiers, etc... Ces enfants se lèvent le matin à la dernière minute pour se trouver au travail à l'heure indiquée et ils n'ont pas toujours le temps de faire leur toilette, de faire leur lit, de balayer leur chambre. Le soir venu, ils se couchent dans ces conditions. Alors qu'on surveille la litière du cheval, dit l'inspecteur, on

(1) Rapport sur l'application des lois réglementant le travail en 1912, p. 45.

ne s'inquiète nullement de la literie de l'apprenti. »

Ces constatations, en ce qui concerne les jeunes apprentis, pourraient facilement être multipliées. En ce qui concerne les employés proprement dits, ceux d'entre eux qui logent chez le patron deviennent de moins en moins nombreux. Le fait existe cependant encore, surtout pour les vendeurs des maisons d'alimentation et les préparateurs en pharmacie. Dans les petites épiceries, l'unique vendeur était couché dans les combles, si ce n'était dans l'arrière boutique ou le magasin même. Les lits, jamais faits, étaient d'une saleté repoussante; plusieurs étaient placés côte à côte dans un même taudis. Il n'était pas rare de voir le même lit utilisé par deux occupants. La situation était la même pour les préparateurs en pharmacie. De plus, s'ils étaient couchés dans l'arrière-boutique, les émanations des produits pharmaceutiques viciaient l'air et rendaient la respiration dangereuse. Les dangers d'incendie étaient grands, car très souvent des bonbonnes de pétrole et autres produits inflammables se trouvaient à proximité des dormeurs. Aussi, dès 1910, les employés épiciers avaient manifesté le désir de n'être plus couchés ni nourris par leurs patrons.

Tous ces faits confirmaient, à la veille de la guerre, les constatations faites par les inspecteurs divisionnaires. L'un d'eux, M. Drancourt, disait, en 1905:

« Les constatations sont partout les mêmes: cube d'air insuffisant, malpropreté des locaux et de la literie, surabondance de vermine, absence de lavabos et de meubles pour les effets, lits jamais faits. »

e) La question de la vente à l'étalage, procédé exis-

tant surtout dans le petit commerce de l'alimentation, a retenu l'attention des employés longtemps après celles que nous venons d'exposer. Alors que, depuis de longues années déjà une réglementation précise permettait d'intervenir dans les cas où les abus étaient manifestes, toute prescription législative faisait défaut en ce qui concerne les étalages. Or, la question intéressait un très grand nombre d'employés, surtout des femmes et des enfants. Non seulement l'existence des étalages a pour conséquence un encombrement des rues, qui est très considérable. Il suffit de se promener dans Paris pour s'en convaincre. Mais, ce qui nous intéresse ici c'est que ce mode de vente entraîne pour l'employé les dangers les plus considérables, physiquement et moralement. Sa santé est gravement exposée. En été, il sera, durant de longues heures, exposé à un soleil de plomb. Mais c'est en hiver que les souffrances sont les plus terribles. Exposés à tous vents, quelque soit le froid, les employés doivent, pendant de longues heures, se tenir dehors. A cela s'ajoutent les inconvénients de la vente à l'étalage au point de vue moral, surtout pour les jeunes filles.

« La vendeuse à l'étalage, écrit M. Lainé [1], est en butte aux plaisanteries, aux propos graveleux, que le passant ne manque pas de lui prodiguer, surtout si elle est jeune et un tant soit peu gentille. Les Don Juan de trottoir ont là une victime toute désignée. Quelle défense peut-elle opposer à leurs propos insistants, voire

[1] Lainé: La Situation des Femmes employées dans les Magasins de vente à Paris. Thèse, Paris, 1911.

à leurs menaces? Elle n'a même pas la ressource de fuir. L'une d'elles, rue des Martyrs, qui s'était plainte à son patron de la présence continuelle d'un individu devant son étalage, fut renvoyée, puisque, lui dit-on, « votre présence attire devant le magasin des gens peu recommandables. »

Or, dans les dernières années d'avant-guerre, ce mode de vente se généralisait de plus en plus. Poussé par la concurrence, le commerçant supplée à l'exiguïté de son local en le prolongeant sur la voie publique. Les Municipalités étaient impuissantes ou peu désireuses d'intervenir, tout d'abord pour des raisons électorales, puis parce que les taxes prélevées sur la vente à l'étalage apportaient au budget communal des ressources qui pouvaient être importantes. Telle était la situation à la veille des décrets de 1913.

f) Il est un problème né de la rationalisation. Celle-ci n'existe plus exclusivement dans l'industrie. On se préoccupe aujourd'hui beaucoup de l'organisation scientifique des entreprises, des méthodes de travail meilleures. Ces questions ont d'autant plus d'intérêt que la concentration est poussée de plus en plus. La mécanisation du travail qui, primitivement, n'était étudiée qu'en ce qui concerne le phénomène de production, dans l'atelier, a passé, aujourd'hui, dans l'administration des entreprises, dans les bureaux et, là, elle intéresse les employés au premier chef.

Parmi les procédés nouveaux, un surtout nous préoccupe parce qu'il a rapport au problème de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs: c'est l'emploi des machines comptables. Il est de date relativement

récente et les problèmes que son utilisation fait apparaître ne sont étudiés que depuis un temps très court. Or, l'emploi des machines apporte dans les méthodes et les conditions de travail des changements considérables à de multiples points de vue. Déjà, la machine s'est imposée, et il n'est plus possible de l'éliminer et de méconnaître son triomphe. Si, à l'heure actuelle, en Europe, aucune entreprise n'utilise encore mille machines comme certaines maisons aux Etats-Unis (par exemple la maison Sears Roebuck et C°, de Chicago), leur pénétration dans les entreprises d'Europe a lieu sous nos yeux. Il ne devrait pas venir à l'esprit des employés de combattre leur introduction. L'histoire économique montre la vanité de ces tentatives. Puisque les machines comptables permettent d'accroître le rendement, d'économiser du travail humain, il faut les subir, en tirer le maximum, tout en évitant les inconvénients. Mais il y a lieu de limiter, même s'il le fallait par la loi, les abus que pourraient faire naître une utilisation abusive pour ceux qui les servent.

Or, par des enquêtes faites par certaines associations d'employés, étendues sur un grand nombre de pays, on est arrivé à la conclusion que l'emploi des machines comptables n'est pas sans danger pour la santé des employés et qu'il entraîne souvent le surmenage des servants, provoquant des maladies nerveuses.

Dans le *Bulletin de la Fédération Internationale des Syndicats chrétiens d'Employés,* n° 3, 1928, Mlle Lafeuille écrit:

« Le travail continu sur les machines exige, contrairement à ce que certains pourraient croire tout d'abord, une grande tension d'esprit. Non pas qu'il nécessite un effort intellectuel spécial, puisqu'il libère le cerveau de ce qui peut être exécuté mécaniquement, mais, en raison de la rapidité qu'on est amené à déployer. Cette rapidité et l'attention soutenue, pour éviter les erreurs dans la pose des données, sont causes d'une fatigue cérébrale réelle.

« La fatigue physique n'est pas négligeable non plus. L'obligation de garder la même position devant la machine (ou, parfois, de travailler debout), la manipulation d'appareils de dimension importante, les va-et-vient de très grands chariots, entraîne une vraie fatigue des épaules et des reins. »

Une enquête de M. Fuykschot, présentée au Congrès de Munich de septembre 1929 de l'Internationale chrétienne, sur « *Les Répercussions de l'emploi des machines de bureaux* », a permis de corroborer ces dires.

Les employés, ainsi que certains patrons, sont d'accord pour dénoncer les dangers de l'utilisation mal conçue des machines. Des Pays-Bas, un employé écrit:

« Le travail sur la Elliot-Fisher est fatiguant. Un travail de sept heures et demie par jour sans interruption est plus que suffisant. Il est surtout énervant. Il arrive souvent qu'un employé se distingue subitement par une augmentation de son travail, mais il le fait aux dépens de ses nerfs. Deux employées, âgées de 24 à 26 ans, qui avaient travaillé pendant trois ans à cette machine, ont dû interrompre plusieurs fois leur travail pour cause de maladie; elles ont, finalement, été congédiées par suite de trop grande fatigue nerveuse.»

Le témoignage le plus net vient de la part d'un ins-

pecteur du travail allemand, M. Bartel (*Reichsarbeitsblatt*, 3e partie) :

« L'application des nouvelles méthodes de travail et l'introduction de machines comptables et d'autres machines de bureau ont pour conséquence la mécanisation du travail de bureau et la spécialisation des employés. La manipulation des machines, ainsi que l'accélération du rythme du travail imposées sans le souci de savoir si ce rythme peut être supporté par les employés, anéantit rapidement et prématurément la capacité de travail de ceux-ci.

« De nouvelles observations faites par les caisses de malades ont permis de constater que les employés occupés dans les banques et les grandes entreprises industrielles, à manipuler de lourdes machines comptables de provenance américaine, sont exposés à subir, déjà après six ou neuf mois, des troubles nerveux graves. La plupart du temps, ces malades sont forcés de faire une cure dans un sanatorium pour rétablir leur capacité de travail. »

Pour éviter ces troubles dangereux que, vu la qualité des témoignages, on peut considérer comme très réels, il y a plusieurs moyens. C'est tout d'abord la limitation du travail des employés aux machines. Il doit durer de quatre à six heures. Il faut que les employés chargés des machines fassent, après ces quatre ou six heures, un travail autre qui ramène dans leur organisme l'équilibre nécessaire et évite des troubles graves. On peut instituer, dans les grandes entreprises, le travail par équipes, qui donnera probablement des résultats très satisfaisants. Il serait possible d'instituer un

travail par double équipe. Chacune travaillerait tour à tour aux machines pendant une demi-journée. Pendant ce temps, l'autre ferait un travail d'écriture.

Un autre procédé, que l'on peut imaginer, est tiré de l'expérience de Taylor lui-même. Des employées féminins étaient chargées de vérifier des billes. Elles en prenaient chaque fois un nombre identique en pleines mains et écartaient celles ayant des fêlures. Taylor remarqua qu'après quelques heures de travail, l'attention des ouvrières avait diminué à un tel point qu'elles laissaient passer un grand nombre de billes fêlées. Pour éviter cela, Taylor imagina le système suivant: il fit travailler les femmes pendant trois quart d'heure, puis, ce délai écoulé, il leur accorda un quart d'heure de repos. Cette méthode donna d'excellents résultats. Il est probable qu'appliqué au travail des machines, il serait susceptible d'éliminer en grande partie les inconvénients dont il vient d'être parlé.

Il faut avoir soin d'éviter le bruit assourdissant fait par ces machines, d'autant plus que toutes celles de l'entreprise sont le plus souvent réunies dans la même salle. Des expériences ont démontré que cet élément intervient pour une large part dans la fatigue que cause à l'opérateur le travail à la machine et produit chez lui un ébranlement de l'organisme. Sa capacité de travail est encore diminuée.

On peut dire, pour conclure, que l'heure de l'intervention du législateur n'est pas encore venue. L'utilisation des machines comptables n'est pas assez généralisée en France. Mais ce n'est là qu'une question de temps et il n'est pas impossible que, dans quelques

années, le problème ait acquis une importance telle que le législateur sera forcé de s'en occuper. Il est possible d'autre part que les constructeurs des machines tiennent compte des observations faites et facilitent beaucoup le service des machines nouvelles. Des progrès considérables ont été faits. Ainsi, la machine Elliot-Fisher ancien modèle était mue à la main, alors que les modèles récents fonctionnent à l'électricité. Il est important cependant de ne pas perdre de vue le problème qui pourrait nécessiter une intervention législative pour fixer un maximum journalier du travail des employés à la machine comptable.

Le Congrès de la *Fédération Internationale des Syndicats chrétiens d'Employés,* à son Congrès de Munich, en septembre 1929, a adopté le vœu suivant, que nous reproduisons dans la mesure où il concerne l'hygiène et la sécurité des employés:

« Le Congrès constate que l'introduction des machines dans les bureaux est une conséquence inéluctable de la tendance de rationalisation du travail en général et du travail de bureau en particulier. Aussi les employés sont-ils prêts à collaborer à l'introduction des nouvelles méthodes de travail résultant de l'emploi des machines.

« Les machines doivent être les auxiliaires de la main-d'œuvre; leur utilisation dans les bureaux exige que la capacité de travail des employés soit sauvegardée et qu'ils ne se trouvent pas asservis à une organisation mécanique.

« Pour cette raison, le Congrès émet les vœux suivants:

a) Groupement par équipes des employés chargés d'un travail mécanique.

b) .....

c) Limitation à 6 heures par jour au maximum de la durée du travail des employés exclusivement affectés dans ce sens à un service de machines.

d) Protection efficace des employés contre les conséquences fâcheuses du bruit des machines. »

Ces vœux, à l'heure actuelle, sont surtout des recommandations à l'adresse des patrons. Peut-être, dans quelques années, sera-t-on obligé à les proposer au législateur.

Il n'est pas étonnant, après l'étude de ces faits, que les employés fournissaient un large contingent de malades. La tuberculose les atteignait facilement. En 1903, le Docteur Paul Berthod (*Raccourcis de médecine sociale et professionnelle*) pouvait dire: « La plupart des grands magasins fournissent une morbidité et une mortalité effrayantes parmi les employés, à telle enseigne que ceux qui restent quelques années et échappent à la tuberculose sont presque l'exception. C'est apparemment parceque là se trouvent réalisés le confinement, le surpeuplement et les poussières contagieuses. »

Les statistiques confirmant ces faits sont multiples. Nous nous bornerons à citer les chiffres du Rapport de M. Dalle au Conseil Supérieur du Travail, d'après les renseignements statistiques de Paris pour l'année 1891, qui démontrent que, sur 100 décès, la mortalité des personnes de 25 à 39 ans est de:

29,87 % de décès dans les professions du bâtiment;
32 % dans la métallurgie;
34 % dans l'industrie des produits chimiques;
39,50 % pour les garçons d'hôtel, de café et de restaurant;
39,69 % pour les comptables;
40,29 % pour les cuisiniers;
40,61 % pour les bouchers;
42,86 % pour les garçons de bain;
43,37 % pour les coiffeurs;
44,36 % pour les employés de magasins.

On se rend compte de l'urgence de l'intervention de la loi, et on voit combien les conditions naturelles et la protection légale existante avaient maintenu relativement bas le chiffre de la mortalité des ouvriers de l'industrie.

SECTION II. — EVOLUTION DE LA LEGISLATION

Une des fonctions les plus importantes de l'Etat en matière de législation du travail est sans aucun doute celle de veiller à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs de toute profession.

Il est bien exact que la théorie de l'abus du droit est venue donner une force nouvelle à une idée connue déjà par les Romains et formulée ainsi par le jurisconsulte Domat: « L'ordre qui lie les hommes en société ne les oblige pas seulement à nuire en rien par eux-mêmes à qui que ce soit, mais il oblige chacun à tenir tout ce qu'il possède en un tel état que personne n'en reçoive ni mal ni dommage. »

Cependant, et il y a longtemps que cela a été reconnu, en notre matière les règles du droit civil sont insuffisantes.

1° Les prescriptions ne sont pas assez nettes pour permettre une application uniforme et utile dans la multitude des entreprises réparties sur le territoire.

2° Il faut, de plus, faire des règles de droit public avec des sanctions pénales qui, seules, permettent à l'Etat de veiller à leur application.

3° Il existe un besoin urgent de faire des prescriptions ayant un caractère préventif. Pour éviter les catastrophes, il faut contraindre les patrons de prendre certaines mesures déterminées d'avance et très minutieuses ayant un caractère technique.

Vers 1888, des femmes appartenant à la haute aristocratie, membres de l'*Œuvre des Cercles* et du *Syndicat de l'Aiguille,* s'émurent des servitudes terribles imposées aux femmes et aux jeunes filles, vendeuses dans les grands magasins. Elles formèrent un Comité et elles rédigèrent une adresse aux directeurs des magasins, adresse dans laquelle elles leur demandaient d'autoriser leurs demoiselles à se reposer. Cette pétition eut un retentissement énorme, d'autant plus que les réponses des directeurs des grands magasins restèrent assez vagues. Encouragées par la presse et les sommités médicales de l'époque, les «dames de Paris» commencèrent immédiatement une campagne en faveur d'une loi mettant fin à l'abus. Celle-ci ne dura pas moins de douze ans. Ce fut le premier succès remporté en la matière au profit des employés. La loi du 29 décembre 1900, dite « loi des sièges », précéda

de quatre ans la formation des Ligues sociales d'acheteurs (1904).

L'application aux employés de la loi du 12 juin 1893 sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs représente la victoire décisive en la matière pour les employés. Elle fut moins obtenue par leur action syndicale que par celle des autorités publiques elles-mêmes. Il est exact que des plaintes très vives s'étaient fait entendre de la part des syndicats groupant ceux qu'on appelait les « employés de l'alimentation ». Dès le 28 octobre 1895, ils avaient adressé au Ministre du Commerce une pétition pour réclamer l'application, à leurs professions, de la loi du 12 juin 1893 et du décret du 10 mars 1894 pris en exécution de la loi. Une requête analogue fut adressée en 1895 au nom de 27 Sociétés, groupant environ 25.000 membres. Ces « employés de l'alimentation », les plus intéressés au vote de la loi, étaient en réalité des ouvriers, au sens juridique du terme: cuisiniers, pâtissiers, boulangers, etc. Leur action était cependant utile, car il paraissait probable qu'une loi votée en leur faveur devait profiter à tous les employés des entreprises commerciales. Si un texte de loi fut voté aussi rapidement, c'est que tous les intéressés en avaient reconnu sa nécessité et qu'aucun obstacle n'existait plus à son application.

D'une part, le Conseil d'hygiène de la Gironde, dans sa séance du 13 mars 1901, à la suite d'une enquête dont il avait été chargé par le Ministre du Commerce, avait formellement reconnu la nécessité d'une protection légale, surtout en ce qui concerne les petites industries de l'alimentation.

Les patrons eux-mêmes reconnaissent la nécessité d'étendre au commerce les prescriptions de la loi de 1893. La Chambre de commerce de Paris, dans sa séance du 19 juin 1901, adoptait les conclusions du rapport présenté par sa commission de législation commerciale et approuvant la proposition de loi de M. Groussier ayant pour objet l'extension à tous les ouvriers et employés des deux sexes des dispositions de la loi de 1893. La Commission de la Chambre de commerce disait notamment:

« Nous ne pouvons qu'approuver cette extension; il est aussi nécessaire de protéger les travailleurs contre les maladies qui peuvent être occasionnées par l'insalubrité des locaux où ils travaillent que contre les accidents pouvant résulter de mesures de protection insuffisantes. »

Enfin, le Conseil Supérieur du Travail lui-même s'occupait de la question et, dans sa séance du 5 juin 1901, il votait à l'unanimité un vœu en faveur de l'extension de la loi de 1893 aux établissements commerciaux. Dans son remarquable rapport au Conseil Supérieur du Travail, M. Victor Delle avait ainsi résumé l'enquête approfondie à laquelle s'était livrée la Commission permanente en ce qui concernait l'hygiène et la sécurité des établissements commerciaux:

« Indépendamment des mauvaises conditions d'hygiène, des surcharges imposées aux commis des marchands et aux garçons de magasins, et spécialement du confinement et de l'aération insuffisante qu'ont à supporter les employés de bureaux pendant leur travail, des poussières que respire l'employé chargé de la ma-

nutention des marchandises, l'enquête a révélé qu'un nombre important d'employés de commerce, des jeunes gens et des jeunes filles le plus souvent, sont encore logés et nourris par l'établissement qui les occupe; elle a appris à ceux qui pouvaient l'ignorer que l'on fait, en beaucoup d'endroits, coucher les jeunes gens et les garçons de magasins, soit dans les sous-sols, soit dans des réduits aux combles, soit sur des comptoirs, soit enfin dans des chambres mal tenues, mal exposées, où ils subissent des contacts parfois dangereux pour la santé et où, en tout cas, leur dignité morale est souvent compromise par une promiscuité révoltante. » (1).

L'unanimité aussi parfaite entre tous les intéressés finit par émouvoir le législateur, le Gouvernement lui-même. Aussi, le 16 janvier 1902, M. Millerand présenta, au nom du Gouvernement, un projet ayant pour but de soumettre « aux obligations déterminées par la loi de 1893 les petites industries de l'alimentation et les magasins, boutiques, bureaux et autres établissements similaires ». Ce projet, sans aucune modification, fut adopté par la Chambre et le Sénat et devint la loi du 11 juillet 1903. Elle se contente d'étendre aux employés de commerce les lois du 12 juin 1893 et de déclarer:

« que des règlements d'administration seront rendus
« après avis du Comité des Arts et Manufactures,
« déterminant les mesures générales de protection
« et de salubrité applicables à tous les établissements
« assujettis ».

---

(1) *J. O.*, 3 mars 1902, Annexe n° 101.

La loi de 1903 a été complétée dès 1904 par deux décrets, dont le premier, en date du 28 juillet 1904, est relatif au couchage du personnel, et celui du 29 novembre de la même année, aux locaux dans lesquels travaillent les employés. Ces textes ont été remplacés, en 1913, par d'autres plus complets que les anciens, tirant profit de toute l'expérience que les inspecteurs du travail avaient acquise depuis 1904. Il faut signaler trois règlements d'administration publique:

a) Décret du 10 juillet 1913, amendé le 29 mars 1914 et le 23 octobre 1917, concernant l'hygiène et la sécurité, applicable dans l'ensemble des établissements assujettis.

b) Décret du 13 août 1913 sur le couchage du personnel.

Depuis longtemps, les employés menaient la lutte pour la réglementation de la vente à l'étalage. Leurs prétentions n'étaient nullement exagérées. Ils ne demandaient même pas la suppression de ce système de vente, mais simplement une réglementation équitable. Le XVI[e] Congrès de la Fédération des Employés, réuni à Rouen en 1910 émit le vœu suivant:

« Qu'il soit interdit d'occuper des jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans devant les étalages extérieurs des magasins; que le stationnement aux étalages ne puisse être imposé à un employé plus de quatre heures par jour: deux heures le matin, deux heures l'après-midi; que ces étalages soient interdits à partir de cinq heures du soir, du 15 octobre au 31 mars, et à partir de six heures et demie du soir du 1[er] avril au 16 octobre. »

Certaines Municipalités, pour pallier les inconvénients principaux, prirent des règlements de police. Mais ceux-ci restaient lettre morte ou étaient cassés pour excès de pouvoir par le Conseil d'Etat. En effet, sous couleur de réglementer la circulation dans les rues, ils établissaient une véritable législation du travail.

En 1912, le désir de voir la question réglée définitivement trouve son expression, d'abord dans une proposition du sénateur Julien Goujon s'appuyant sur la loi du 11 juillet 1903 et les décrets de 1904. D'autre part, le Conseil Supérieur du Travail s'occupa longuement de la question des étalages extérieurs dans sa session de 1912 consacrée à la réglementation du travail des employés. Il présenta un vœu analogue à celui voté quelques années auparavant par le XVI[e] Congrès de la *Fédération des Employés de France* et que nous avons rapporté plus haut.

Aussi, le Gouvernement, profitant du renouvellement des décrets relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, vint régler la question par deux décrets:

1° Le Décret du 21 juin 1913 réglementant l'emploi des enfants et femmes aux étalages extérieurs des boutiques et magasins.

2° Le Décret du 22 septembre 1913 pris en application du Titre II du Livre II du Code du Travail sur la protection des employés affectés aux étalages extérieurs, complété par celui du 23 décembre 1928.

Voici décrite l'évolution de la législation en cette

matière. Il s'agit maintenant d'en faire l'étude critique et d'envisager les perfectionnements qui pourraient y être apportés.

SECTION III. — ETUDE CRITIQUE DES TEXTES LEGISLATIFS DE PROTECTION LEGALE DES EMPLOYES

Après avoir étudié le développement de la législation protectrice des employés et les abus qu'elle se propose de combattre, voyons si les textes votés ont donné dans la pratique tous les résultats qu'on en espérait.

§ 1. — La « Question des Sièges ».

Commençons par étudier la loi du 29 décembre 1900 dite « loi des sièges ». Depuis la codification de certaines lois ouvrières, les articles de la loi se trouvent répartis dans le Livre II du Code du Travail. Nous ne nous occuperons pas des sanctions édictées par la loi pour les contrevenants. Ce sont des amendes; en cas de récidive, à l'amende, peut s'ajouter l'affichage et l'insertion, beaucoup plus efficaces, d'ailleurs, que la faible peine pécunière. L'article 76 du Livre II du Code du Travail est ainsi conçu:

« Les magasins, les boutiques et autres locaux en dépendant, dans lesquelles les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, doivent être, dans chaque salle munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées. »

Cette loi a une importance pratique très grande.

Non moins considérable est sa portée théorique, puisque c'est ce texte qui, pour la première fois, édicta des prescriptions législatives au profit de certains employés et permit aux contrôleurs du travail de pénétrer dans les entreprises commerciales vendant directement au public. Cependant, cette loi ne fut pas reçue dans les milieux féminins sans une certaine méfiance. On craignait que, quoiqu'inspirée par de nobles sentiments, elle ne tournât à l'encontre des intérêts du personnel féminin. Certains pensaient que les patrons, pour éviter un contrôle toujours fâcheux, ne cherchent à remplacer leur personnel féminin par des jeunes gens. Il n'en fut rien parce que, tout d'abord, les salaires féminins sont généralement inférieurs à ceux des hommes et que la vente au détail est plutôt un travail de femmes. A telle enseigne même qu'en 1906, l'*Association Nationale Française pour la Protection légale des Travailleurs* adopta le vœu que la loi des sièges fût étendue aux établissements industriels où les conditions techniques permettraient son extension. Le législateur a tenu compte de ce désir dans le Décret du 10 juillet 1913 sur les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis. L'article 8 du décret reproduit presque textuellement le vœu de l'Association de 1906.

La jurisprudence a interprété le texte de 1900 avec une grande largeur de vues. Elle a admis que l'étalage sur la voie publique est une prolongation du magasin. A ce titre, l'employée doit avoir un siège à sa disposition, sauf cependant si elle peut communiquer à tout instant avec l'intérieur, qu'elle n'est pas affectée uni-

quement au service de l'étalage et que là se trouve un siège à sa disposition (1). Cela a eu pour conséquence un léger adoucissement de la vente à l'étalage, bien qu'en hiver les employées ne profitent guère de la faculté de s'asseoir.

Quels sont les résultats de la loi de 1900? Il est certain que les sièges existent partout et, cependant, on ne peut dire que l'application de la loi est générale. Depuis longtemps, les inspecteurs du Travail sont d'accord pour déclarer, dans leurs Rapports, que, trop souvent, les chefs de rayons interdisent aux employées l'utilisation des sièges. Les inspecteurs, même sur la plainte des intéressées, peuvent sévir très difficilement si le patron nie les allégations portées contre lui. Il faut dire que la clientèle est pour beaucoup dans l'inobservation de la loi. Elle a tendance à penser, en entrant dans un magasin où les employées sont assises, que celles-ci manquent de prévenance ou que l'entreprise marche mal. Ce serait la tâche des Syndicats d'employés et des Ligues sociales d'acheteurs d'éclairer la masse des acheteurs et ainsi de faciliter aux patrons l'application de la loi.

Presque toutes les législations européennes ont édicté des prescriptions sur les sièges qui ressemblent fort à la loi française. Il n'est pas utile d'énumérer ces textes. Bornons-nous à l'étude d'une législation qui est tout près de nous: celle d'Allemagne. Les règles ne se trouvent pas dans le Gewerbeordnung même. Elles sont contenues dans une Ordonnance du Conseil Fé-

(1) Cass. crim. 31 oct. 1901, et Cass. 22 avril 1902.

déral en date du 28 novembre 1900, prise en application de l'article 139 *h* de la Gewerbeordnung.

Ce texte diffère de la loi française:

1° En ce que le droit d'avoir un siège existe non pas seulement au profit des employées des magasins ouverts au public, mais aussi pour les employés masculins et les apprentis. Cela est tout à fait légitime;

2° Par contre, le texte ne dit pas que le nombre de sièges soit égal à celui des employées. Il veut seulement que le nombre en soit « suffisant », en laissant d'ailleurs aux autorités compétentes le droit de régler d'une manière plus précise le nombre de sièges à mettre à la disposition du personnel. Une fixation analogue à celle de notre loi de 1900 n'aurait certainement pas été inutile dans la loi allemande.

§ 2. — L'Hygiène et la Sécurité des Employés.

La première loi française sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs date du 12 juin 1893. Elle ne s'appliquait qu'aux établissements industriels (manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers de tout genre et leurs dépendances). Il s'en suit que, de ce fait, certains employés se trouvaient déjà protégés. Ce sont tous ceux occupés dans l'industrie: tous les employés de l'administration de ces entreprises et, à plus forte raison, les employés techniciens et certains contremaîtres qui travaillent très souvent au milieu même des ouvriers.

Mais se trouvaient exclus de toute protection le gros des employés: les employés de commerce. C'est donc

une véritable lacune qu'est venue combler la loi du 11 juillet 1903 et les décrets subséquents, remplacés par ceux de 1913. Elle a eu le mérite d'englober tous les employés, quel que soit le lieu de leur travail, le bureau, le magasin, etc... Ces textes ont également l'incontestable mérite d'avoir réalisé une législation uniforme. En matière d'hygiène et de sécurité, on ne comprendrait pas que sur les mêmes points il y ait des règles différentes pour les ouvriers et les employés. C'est ici le domaine du droit commun qui doit régir tous les salariés quelle que soit leur situation juridique. De plus, ces textes sont extrêmement clairs et ne nécessitent de ce fait un long commentaire. Cela est excellent, et en facilite l'application. Cela contraste heureusement avec les textes correspondants de la Gewerbeordnung d'origine fort diverse (Empire, Etats, autorité de police) et qui font souvent double emploi.

Le décret du 10 juillet 1913 est relatif aux mesures générales de protection et de salubrité applicable à tous les établissements assujettis à la loi de 1893-1903. Il est très détaillé et susceptible d'apporter des progrès considérables en matière d'hygiène industrielle.

Un décret du 13 août 1913 relatif au couchage du personnel dans les établissements assujettis est venu remplacer, en l'améliorant sur certains points, celui du 28 juillet 1904.

Les dispositions allemandes ont subi la même évolution que celles contenues dans notre Code du Travail La réglementation primitive ne s'étendait qu'aux fabriques. La loi du 30 juin 1900 a créé des dispositions

semblables à celles qui existaient déjà pour les fabrique dans les art. 120 a, b, c, d de la Gewerbeordnung. Ce sont des prescriptions analogues, mais non pas identiques comme en droit français. Elles ne sont pas, en ce qui concerne les magasins ouverts au public, contenues dans la Gewerbeordnung même. Suivant la méthode indiquée plus haut c'est l'autorité de police qui peut édicter des règles pour certains magasins déterminés, alors que le Conseil Fédéral possède cette faculté pour toute une branche ou pour l'ensemble des magasins. Un exemple de ces dernières dispositions est l'Ordonnance allemande sur les sièges du 28 novembre 1900 que nous avons étudié plus haut (art. 139 g et h).

Ce qui caractérise encore les textes de la législation allemande, c'est que celle-ci pose des règles de protection s'appliquant à tous les salariés, sans distinction. Le législateur allemand, à côté des dispositions de législation industrielle qui sont de droit public a édicté des règles de droit civil insérées dans la réglementation du contrat de travail au B. G. B. et dans le Code de Commerce (partie consacrée aux employés de commerce). Ces articles se caractérisent par le fait de poser plutôt certains principes de la protection légale alors que la législation industrielle énumère limitativement les mesures de protection. Ces textes permettent aux salariés, quand les textes de législation industrielle sont trop étroits et ne visent pas certains abus, d'obtenir des dommages et intérêts et la cessation de l'abus. Il faut signaler les articles 618 du Code Civil

allemand inséré dans le titre consacré au contrat de service et l'article 62 du Code de Commerce qui se trouve dans le titre VI consacré aux employés de commerce, maintenus tous deux par les deux lois introductives du droit civil et commercial français du 1er juin 1924.

L'article 62 du Code de Commerce n'est que l'adaptation de l'article 618 du B. G. B. à la situation particulière de l'employé de commerce. Donc les employés privés autres que ces derniers se prévaudront de l'art. 618 du B. G. B. L'article 62 du Code de Commerce contient les prescriptions suivantes : Le patron est tenu d'aménager les locaux dans lesquels l'employé fait son service de façon que celui-ci ne soit exposé à aucune atteinte quant à sa santé et quant à sa moralité. De même il sera tenu d'installer et d'entretenir les appareils avec lesquels le commis est obligé de travailler, de telle façon qu'il ne puisse souffrir ni dans sa moralité ni dans sa santé. Les bureaux devront être suffisamment chauffés, aérés et éclairés, pour que l'employé puisse y travailler sans danger pour sa santé. En cas de différends, il appartiendra au juge d'apprécier si les conditions requises par la loi sont remplies (art. 62, col. 1. C. Com. loc.).

Il arrive que l'employé soit admis dans la communauté familiale du patron, qu'il prenne ses repas et qu'il couche chez celui-ci. Le patron est tenu des mêmes obligations pour le logement où l'employé se tient pendant la journée et où il dort pendant la nuit. Il doit veiller également à ce que l'employé ne soit pas

exposé à souffrir dans sa santé et sa moralité. En outre, le patron doit lui laisser le temps nécessaire pour accomplir ses devoirs religieux (art. 62, col. 29. C. Com. loc.).

Ces prescriptions qui ont, comme il est aisé de s'en rendre compte, une portée très grande, sont d'ordre public. Toute clause contraire insérée dans un contrat est frappé de nullité absolue. D'innombrables cas d'espèce ont été jugés par les Tribunaux et les commentaires allemands des articles 618 B.G.B. et surtout art. 62 H.G.B. sont riches en exemples, qui montrent combien minutieux a été le désir du juge allemand, en se servant des articles précités de protéger les employés. Il n'est pas douteux que les principes de notre droit civil conduisent à des solutions identiques, par application de l'article 1382. Mais il est bon que le législateur en cette matière soit explicite et rappelle à l'employeur d'une façon claire les obligations qui lui incombent. En ce qui concerne les pénalités inscrites dans le Code du Travail, elles peuvent être très fortes s'il y a une multiplicité d'infractions, puisqu'il y a chaque fois une amende pour chaque infraction. A telle enseigne que le législateur s'est vu dans l'obligation de fixer un maximum de la peine. On peut donc dire que les législations françaises et allemandes, identiques en cette matière dans les principes qu'elles appliquent, diffèrent par le fait que la seconde est, sur certains points, plus explicite, plus précise que la nôtre. Cela est fort désirable en cette matière pour bien déterminer les obligations dont sont tenus les employeurs.

§ 3. — La Question des Etalages.

Très vives ont été, nous l'avons vu, les plaintes qui, au nom des employés, se sont élevées de toutes parts contre ce mode de vente. En 1913, enfin, le législateur, profitant de la revision des décrets sur l'hygiène et la sécurité a profité pour édicter certaines prescriptions au sujet des étalages. Deux décrets ont été pris: l'un relatif à l'agencement des étalages eux-mêmes, en exécution du Titre II du Livre III du Code du Travail (D. 22 septembre 1913), l'autre réglementant l'emploi des enfants et des femmes aux étalages extérieurs des boutiques et magasins (D. 21 juin 1913).

Le décret du 22 septembre 1913 est très bref. Il exige de munir les étalages à l'extérieur des magasins d'auvents ou autres dispositifs pour protéger les employés qui y sont occupés contre les intempéries. D'autre part il veut qu'en cas de froid, des moyens de chauffage soient prévus pour les employés à l'intérieur.

Analysons maintenant le Décret du 21 juin 1913. Ce texte établit plusieurs régimes. Il règle l'emploi aux étalages des femmes de tout âge et des enfants de moins de 18 ans.

1° Il édicte l'interdiction absolue de la vente à l'étalage des garçons âgés de moins de 14 ans et des jeunes filles âgées de moins de 16 ans. L'interdiction existe également pour les femmes de tout âge et les garçons de moins de 18 ans après 8 heures du soir, ou lorsque la température est inférieure à 0°.

2° Enfin, les garçons de 14 à 18 ans et les jeunes filles

de 16 à 18 ans ne peuvent être employées aux étalages pendant plus de six heures par jour et par postes de deux heures séparés par des intervalles d'une heure au moins.

Un décret du 23 décembre 1928, complète ces dispositions en interdisant en principe la vente à l'étalage. si la température est inférieure à zéro degrès. Ces textes ont été introduits également dans les trois départements (1).

Cette législation minutieuse présente certainement un progrès important en la matière. Mais il est loin d'être suffisant. Les considérations de toute nature coïncident d'une façon telle qu'il faut en venir à la suppression complète de ce mode de vente.

Tout d'abord, les abus que nous avons signalés existent toujours pour les employés au-dessus de 18 ans. D'un autre côté, les prescriptions si détaillées du Décret du 21 juin 1913 peuvent être violées facilement par des patrons peu scrupuleux sans que les inspecteurs du Travail puissent relever une infraction.

De plus, le problème de la circulation prend une importance de jour en jour croissante et l'encombrement certain dont les étalages sont la cause justifierait déjà leur suppression. Mais il est une autre considération qui est d'un poids très grand, surtout à une époque qui se pique d'hygiène. C'est que les étalages constituent un danger permanent d'infection placé au cœur des grandes villes où ils menacent toute la population.

(1) Arrêté du 10 octobre 1922. *Bulletin off.* d'Alsace et Lorraine, 1922, p. 990.

« Que dire, en effet, de ces étalages d'étoffes, d'objets de toilette, de fruits, de pâtisserie, qui se font au milieu même de la voie publique? » s'écrie le Docteur J. Héricourt dans son livre sur l'Hygiène moderne (1).

« A Paris, où beaucoup de rues ont à peine une largeur suffisante, ces étalages ont déjà l'inconvénient de gêner considérablement la circulation; mais cela n'est rien à côté du danger que constitue une pareille tolérance, au point de vue de l'hygiène; car, en été, notamment, une grande partie de la population s'approvisionne, à ces étalages, de fruits qui sont mangés crus, et il est facile d'imaginer de quelle couche d'engrais des rues sont couvertes, après une journée d'exposition, des fraises, par exemple, cultivées sur engrais humain. Une seule considération de cette nature suffirait à expliquer comment, dans une grande ville, tous les habitants sont ou ont été touchés à quelque degré de la tuberculose. »

Il faut espérer que le législateur, touché de ces plaintes, qui viennent de toutes parts, se décide enfin à voter leur suppression. L'opposition sera vive à n'en pas douter. Les Municipalités protesteront, car elles craindront la diminution de leurs ressources budgétaires. Les commerçants tiendront à ce système de vente, beaucoup plus d'ailleurs par tradition et par routine que pour des motifs sérieux. Aucune diminution de leur vente ne serait à craindre. A une époque où l'art de la réclame sous ses multiples formes est si poussé, où ce sont de véritables spécialistes qui

(1) Paris. Flammarion, 1917, p. 232.

décorent les vitrines des magasins de détail, toute crainte de ce genre sera vaine. De plus, la suppression des étalages aura très souvent une autre influence salutaire pour le personnel. Elle obligera le patron de mieux aménager, au point de vue hygiénique, l'intérieur de son magasin, alors que, jusqu'à présent, il pouvait le négliger, puisque la plus grande partie des opérations commerciales se passaient à l'étalage.

Ainsi se trouveraient disparaître les principaux abus dont ont à souffrir les employés, d'autant plus injustifiés après une longue guerre qui a fait dans notre population une brèche si considérable.

TITRE II. — La législation spéciale au profit des employés privés.

CHAPITRE I

Questions préliminaires

SECTION I. — DE LA NATURE JURIDIQUE DE LA SITUATION DES EMPLOYES

La simple évocation du terme de statut fait songer immédiatement au Statut des fonctionnaires publics. L'employé privé a été, pendant longtemps, désigné, en Allemagne et en Autriche, sous le nom de Privatbeamte (fonctionnaire privé). Cette expression est née en Autriche, pays qui, nous l'avons vu, est le véritable berceau du mouvement des employés privés et dont le premier succès au point de vue législatif est matérialisé dans la loi du 16 décembre 1906 sur l'assurance des employés privés. Le terme de « fonctionnaire privé » qui, peut-être, est une hérésie juridique, n'en est pas moins singulièrement expressif et répond à une constatation de fait. Il enregistre une évolution que nous devons examiner de plus près.

Il est intéressant d'insister quelque peu sur cette notion pour en apprécier le contenu, pour voir ce qui est exact et ce qui ne l'est pas.

On peut dire, semble-t-il, qu'entre le fonctionnaire et l'employé il y a des différences juridiques très grandes qui entraînent à leur tour des conséquences dis-

semblables. Mais, par ailleurs, il n'est pas douteux, pratiquement, que, dans l'industrie et le commerce, partout où apparaissent des employés, une certaine fonctionnarisation a lieu qui, pour être tout à fait différente en droit de celle que l'on rencontre auprès des autorités publiques, n'en a pas moins certaines ressemblances de fait.

§ 1. — Les Différences avec la Situation des Fonctionnaires publics.

Les fonctionnaires publics soutiennent très souvent l'opinion qu'ils ne sont que des salariés et que l'Etat est leur patron. Il apparaît pour la grande majorité de la doctrine qu'il n'en est pas ainsi.

Le fonctionnaire n'a pas du tout la qualité de salarié, il ne conclut aucun contrat de travail. Il n'est pas, comme l'employé, un élément extérieur à celui-ci, qui vient s'ajouter à lui pour un temps. L'Etat est la puissance publique ou, suivant la conception d'Hauriou (1), mêmes de l'Etat. Ils matérialisent une parcelle de cet Etat qu'à la fois ils servent et ils forment. Ils sont la substance de l'autorité publique et on ne peut concevoir leur caractère d'employé qui s'opposerait à celui d'un employeur.

Par ailleurs, le lien de droit unissant l'agent et l'Etat ne serait pas identique au contrat que concluent employeurs et employés. Cependant, une théorie mise en avant pour expliquer la nature juridique du lien

---

(1) Hauriou. — *Précis de Droit Administratif*, 10e éd. 1921. une Institution. Les fonctionnaires sont les organes

qui lie fonctionnaire et Etat y voit un contrat de droit privé soumis à toutes les conditions, comportant toutes les conséquences énumérées au Code Civil; or, il y a longtemps, qu'en France, elle a été abandonnée. On admet généralement que le futur fonctionnaire ne conclut pas avec l'Etat un contrat qui ressemble à celui du droit civil, mais qu'il s'incorpore à l'institution administrative, pour ne faire, avec elle, qu'une seule et même chose. Cet acte d'incorporation ne comporte pas généralement ni les conditions de forme ni les conditions de fond des contrats de droit privé. De plus, même dans notre système administratif français, ce principe subit des exceptions. Pour M. Barthélemy, il ne s'applique pas aux fonctionnaires exerçant des « fonctions de gestion », c'est-à-dire des actes d'exécution, comme par exemple les ouvriers des arsenaux. La doctrine allemande, sur ce point, était divisée. Une partie présentait des arguments analogues à ceux qui ont cours en France pour déclarer que jamais les agents de l'Etat n'étaient employés. D'autres, parmi lesquels Laband, ont affirmé que si, en principe, les fonctionnaires n'étaient des salariés au sens ordinaire du mot, il y avait de nombreux cas où ils étaient employés de commerce. Comme les dispositions contenues au Code de Commerce, relatives aux employés de commerce, sont d'ordre public, disait-il, chaque fois que l'Etat était commerçant au sens de l'article 1er du Code de Commerce (Etat imprimeur à Berlin, Etat brasseur à Munich, etc...), ses agents étaient employés de commerce. Cette opinion est peut être légitime en elle-même; il n'en est pas moins vrai

que le raisonnement de Laband est critiquable. Il s'agit, en réalité, de résoudre la question préalable suivante:

Les agents des exploitations commerciales de l'Etat sont-ils des employés de commerce? Si oui, les dispositions du Code de Commerce local, qui sont d'ordre public, s'appliqueront à eux.

Quoiqu'il en soit, cette conception du fonctionnaire public entraîne d'importantes conséquences. La plus grave, sans doute et la plus caractéristique est l'interdiction des grèves de fonctionnaires. Celles-ci, on le comprend aisément, après la définition des fonctionnaires qui vient d'être donnée, a un caractère complètement anarchique puisqu'elle se produit à l'intérieur de la même institution que, forcément, elle lèse et elle affaiblit.

L'employé privé, et c'était vrai beaucoup plus encore dans le passé, a une situation juridique tout à fait différente et qui s'analyse aisément. Il a conclu avec son patron un contrat de louage de service, un contrat de travail. Ce contrat a uniquement pour but l'organiser le travail de l'employé et aucune clause ne peut aller au delà. Ainsi, par exemple, l'employé, comme tous les autres ouvriers, possède le droit de grève. L'entreprise qui l'emploie, quelqu'importante que puisse être la fonction qu'elle remplit pour la collectivité, reste toujours privée et, comme telle, ses employés peuvent se concerter pour suspendre le travail. Telle était la réalité économique il y a une vingtaine d'années, tel est encore le droit actuel.

L'évolution économique et sociale de l'après-guerre

a, dans ce domaine, apporté des changements considérables. Des modifications très importantes ont lieu sous nos yeux. La législation, ici encore, est l'image de ces changements. L'activité législative, en ce qui concerne les employés privés, dans des pays de civilisation et de développement économique et social absolument différents, n'est pas le fait de quelque hasard, mais la répercussion logique nécessaire de phénomènes sociaux nouveaux. Quels sont-ils ? C'est ce que nous devons examiner maintenant.

§ 2. — Les Similitudes avec la Situation des Fonctionnaires publics.

Cette similitude est double:

a) Et tout d'abord, dans la réalité des choses même, le fonctionnaire est dans une situation contractuelle qui le rapproche singulièrement de l'employé privé.

b) A son tour, la situation juridique de ce dernier tend à ressembler de plus en plus à celle du fonctionnaire. Il y a, en quelque sorte, une double assimilation.

a) Si on a pu discuter le caractère juridique du lien existant entre le fonctionnaire et l'Etat, il ne peut faire de doute qu'en réalité il y a là un contrat de travail. Que vis-à-vis du public le fonctionnaire représente l'Etat, la puissance publique, ce qui a pour résultat de lui imposer des devoirs spéciaux, cela ne peut faire de doute. Mais le rapport interne entre l'Etat et le fonctionnaire est celui de personnes liées par un contrat synallagmatique. L'Etat accorde à son agent certains avantages de traitement, de pension, d'indemnités,

moyennant quoi il s'oblige à accomplir un certain travail. Le futur fonctionnaire, comme le futur employé les connaît d'avance, et les pèse avant d'accepter la fonction. De plus en plus, les fonctionnaires, comme les salariés, cherchent à acquérir une influence sur les modalités de ce contrat et ils utilisent les syndicats et parfois la grève pour aboutir à leurs fins.

b) Parallèlement à cette première tendance, on assiste à une fonctionnarisation croissante de la situation des employés.

Ce dernier, à notre époque, recherche de plus en plus des garanties que depuis longtemps les fonctionnaires possèdent. Un certain nombre de circonstances ont favorisé ce désir. Avant tout, l'impossibilité de devenir employeur l'a conduit à chercher à organiser sa fonction. La concentration des entreprises sous des formes tout à fait récentes a eu pour conséquence de placer l'employé dans une situation analogue à celle du fonctionnaire. Il y a une grande masse d'employés dans chaque entreprise, qui prend l'aspect d'une véritable administration. Il s'y établit une division du travail comme dans la fonction publique et une hiérarchie. L'employé, comme le fonctionnaire, gravit, au cours de sa carrière, les différents échelons de la hiérarchie chez le même employeur.

Aussi, son désir de stabilité augmentera de plus en plus, et la loi cherchera à en tenir compte en s'inspirant des textes régissant les fonctionnaires.

L'employé cherche à obtenir un statut lui donnant des droits semblables à ceux des fonctionnaires, un salaire minimum, des vacances payées. Vu le nombre

de plus en plus limité d'employeurs de la même branche, la crise des employés anciens, le licenciement sont pour lui un véritable malheur. Il lutte contre lui en demandant des délais-congés fort étendus, le paiement d'une indemnité de fin de contrat, tous ces droits augmentant avec son ancienneté dans la maison. Ce qui le séduit tout particulièrement, c'est le droit du fonctionnaire à pension. D'où, dans certains pays, un développement considérable de l'assurance des employés privés, qui joue, dans une certaine mesure, le rôle de pension de retraite. Signalons la loi allemande du 20 décembre 1911, instituant l'assurance des employés privés, toujours en vigueur en Alsace et Lorraine ; elle donne droit à une rente d'invalidité et de retraite à tout employé âgé de plus de 65 ans.

Ces desiderata ne sont plus réalisés, comme auparavant, par des contrats individuels discutés clause par clause. En réalité, le futur employé adhère à un corps de législation qui règle les points importants de sa vie future comme cela se passe pour les fonctionnaires. Ou ce sont des contrats types élaborés dans les grandes maisons par le service du contentieux et qui ressemblent fort aux règlements régissant les fonctionnaires, ou ce sont des conventions collectives qui peuvent être extrêmement détaillés, de véritables petits codes, comme par exemple en Allemagne. C'est, en dernier lieu, le statut légal tel que nous l'étudierons plus loin et qui est né de cet ensemble de préoccupations.

Il est cependant facile à comprendre que ces textes ne peuvent avoir la rigidité des règlements

publics. C'est que, le plus souvent, les employés privés sont au service d'entreprises commerciales, donc capitalistes, donc basées sur la notion de vente licite. Celle-ci impose à l'employeur certaines règles étrangères à l'administration publique. Ainsi, on ne comprendrait pas, par exemple, pour les employés privés, l'avancement à l'ancienneté tel qu'il existe souvent pour les fonctionnaires. Ici, celui-ci a lieu, le plus souvent au choix. Le savoir-faire, les aptitudes des candidats interviennent d'une façon prépondérante.

Il y a donc, à l'assimilation des employés privés et des fonctionnaires, des tempéraments fort importants à apporter, qui s'expliquent par une différence des conditions juridiques et économiques importantes.

Il n'en reste pas moins vrai qu'on assiste à un rapprochement très sensible entre les deux classes. Celui-ci est encore et surtout d'ordre social. Faisant partie d'un même milieu social, employés et fonctionnaires sont dans une situation de fait analogue. Ils ont les mêmes préoccupations, les mêmes aspirations, la même conception du monde, pourrait-on dire. C'est ce qui fait que les deux types humains tendent à se rapprocher de plus en plus.

SECTION II. — DU STATUT LEGAL DES EMPLOYES PRIVES

§ 1. — Son Développement dans l'Après-Guerre.

L'apparition de lois réglant les modalités du travail des employés privés qui, par leur ampleur, leur minutie, sont de véritables statuts légaux ne date, somme toute, que de l'après-guerre. Il y a lieu de mentionner

cependant l'exception de la loi autrichienne de 1910 sur le « Contrat de Service des employés et autres salariés occupant des emplois semblables ». Ce texte englobait 9/10e des employés privés autrichiens. Il a servi de modèle à toutes les lois d'après-guerre. Très bien conçue, elle règle d'une façon détaillée un grand nombre de questions, dont nous étudierons les principales. On peut dire que le statut est l'ensemble des règles qui déterminent les droits et devoirs généraux des employés privés. Qui dit statut, évoque le mot de garantie. Telle est, en effet, l'idée qui est à la base de toute disposition statutaire. Que la garantie soit nécessaire, cela s'explique facilement en ce qui concerne les fonctionnaires. Il s'agit de les protéger tous contre l'arbitraire possible du Gouvernement. Les uns doivent pouvoir exercer leur mission dans l'indépendance la plus large, par exemple les juges; d'autres doivent être mis à l'abri du favoritisme gouvernemental ou des révocations injustifiées. De plus, en ce qui concerne les agents de l'autorité publique, le problème acquiert une importance extrême parce que, le plus souvent, l'Etat est l'unique employeur possible et que la révocation signifie pour eux la ruine.

Le désir de garantie, de stabilité, se retrouve, à un degré beaucoup moindre cependant, en ce qui concerne les employés privés. Citons, pour illustrer cette idée, un alinéa de l'Exposé des Motifs de la Proposition de M. Champetier de Ribes, en ce qui concerne les employés (1) :

(1) Doc. Parl. Chambre, 1929, p. 576.

« L'employé n'a pas seulement une formation technique générale ou spécialisée qui le rendrait apte à remplir la place de comptable ou de vendeur, comme un ouvrier est apte aux fonctions de fondeur, d'ajusteur, de maçon, etc... Etant plus mêlé à la vie de la maison à laquelle il appartient, l'employé acquiert de ce fait une formation relative aux méthodes, à l'organisation de cette maison, et au genre d'affaires qu'elle traite ou au genre d'entreprises auquel elle se consacre. Il s'ensuit que la stabilité de son emploi est pour lui une nécessité vitale et que, pour prendre un exemple précis, la question du délai-congé revêt, à son égard, une importance capitale. Il aura plus de mal qu'un ouvrier à trouver une situation équivalente à celle qu'il aura perdue à la suite d'une interruption de travail prolongée, due à la maladie ou à tout autre cas de force majeure. En raison même de la stabilité relative de la situation des employés des maisons où il pourrait entrer, il lui faudra attendre une occasion souvent lente à se présenter ou accepter une situation diminuée, parce qu'il n'est pas à même de rendre, d'emblée, dans une maison nouvelle, les services qu'il rendait dans celle que les événements l'ont obligé de quitter.

« La chose est si évidente qu'en l'absence de dispositions formelles de la loi, de nombreuses coutumes professionnelles se sont établies, qui ont introduit quelque justice dans les contrats entre patrons et employés. Mais ces coutumes sont très diverses, et elles sont observées avec plus ou moins de rigueur.

Trop souvent, au surplus, la convention déroge à l'usage. C'est donc à la loi de coordonner les usages en les simplifiant. »

On peut donc découvrir deux raisons fondamentales qui légitiment l'existence d'un statut légal au profit de l'employé privé.

1° Il faut le protéger contre l'arbitraire possible de son employeur. En étudiant la nature du contrat de travail, nous avons vu que celle-ci est bien particulière, *sui generis*. Que, dans ce lien entre employeur et employé il y a autre chose qu'un simple achat de force de travail. Une réglementation, basée uniquement sur les idées que nous a léguées la législation romaine serait erronée. Il faut tenir compte de ce que les relations nées à l'occasion du contrat de travail peuvent avoir les répercussions les plus étendues sur la famille de l'employé et sur la Nation tout entière.

2° Les fonctions de l'employé sont d'une nature toute particulière. L'ouvrier est toujours protégé par la possession de son outil. Il est presque assuré qu'un changement de place ne modifiera pas ses ressources. Il n'en est pas de même, le plus souvent, d'une façon importante, pour l'employé. Faisant un travail surtout intellectuel, il est beaucoup plus ancré dans la maison qui l'occupe. Il s'est familiarisé avec les procédés en usage, a acquis dans son travail une grande expérience. Il possède, de plus, dans la maison, une certaine ancienneté. Tous ces avantages seront perdus. La recherche d'un poste analogue dans une autre entreprise sera difficile et parfois même impossible. Il est, de plus, certain qu'il entraînera un déclassement

de l'employé. Ces constatations ont d'autant plus de force que se poursuit la concentration des entreprises. Certains groupements financiers ayant une mainmise effective sur une branche déterminée de l'industrie et du commerce peuvent rendre impossible à l'employé congédié le placement dans une entreprise analogue. Il sera contraint, après avoir trouvé une occupation, de refaire en partie son apprentissage.

Ce sont ces sortes de considérations qui expliquent l'éclosion, dans l'après-guerre, dans un grand nombre de pays, de lois réglant le contrat de travail des employés privés.

Pour donner une idée des pays qui ont légiféré, nous indiquerons la liste des textes.

Il n'y en a que très peu qui se soient bornés à régler les conditions des seuls employés de commerce, reprenant par là la tradition du Code de Commerce allemand. On ne peut signaler que deux pays: la Hongrie et le Pérou.

Décret hongrois du 1er mars 1920, sur le Contrat de travail des employés de commerce et des fonctionnaires des entreprises commerciales et industrielles.

Loi péruvienne du 7 février 1924 en faveur des employés de commerce.

Beaucoup plus nombreux, on en compte presqu'une dizaine, sont les pays possédant des lois réglant la question pour la totalité des employés, même ceux qui ne sont pas commerciaux:

Europe:

1° *Luxembourg*: Loi du 31 octobre 1919 sur le louage des employés privés.

2° *Allemagne*: Nous savons qu'en ce qui concerne ce pays, les dispositions étaient fragmentaires avant la guerre. Aucune loi générale n'est venue remplacer les articles du Code de Commerce relatifs aux employés de commerce et ceux du Code des Professions ayant trait aux employés techniques. Cependant, sur certains points précis, des textes généraux sont intervenus. Il s'agit surtout du délai congé:

Loi sur les Conseils d'entreprise du 4 février 1920;

Loi du 9 juillet 1926 concernant les délais-congés des employés.

3° *Grèce*: Loi du 11 mars 1920 relative aux délais-congés obligatoires pour la résiliation du contrat de travail des employés.

4° *Autriche*: Loi du 11 mai 1921 sur le contrat des employés privés.

5° *Belgique*: Loi relative au contrat d'emploi, 7 août 1922.

6° *Italie*: Décret-loi du 13 novembre 1924 et 5 décembre 1924 concernant le contrat d'emploi privé.

7° *Pologne*: Loi du 16 mars 1928 sur le contrat de travail pour les travailleurs intellectuels (employés).

Hors d'Europe, on ne peut signaler qu'un seul pays qui soit intervenu en la matière. C'est le Chili.

Chili: Décret du 11 novembre 1925 (approuvant le texte de la loi sur les employés).

Signalons encore qu'il existe à notre connaissance deux projets de réglementation de la condition des employés privés. L'un, en France, c'est la Proposition Champetier de Ribes; l'autre, en Colombie.

Il est frappant de constater qu'aucune loi n'existe

dans les pays anglo-saxons, ni en Angleterre, ni aux Etats-Unis. Très souvent, les lois ont été votées sous l'impulsion des Associations Nationales d'Employés. Or, il ne semble pas que les Associations professionnelles anglaises aient porté leurs efforts vers l'obtention d'un Statut. Elles se tiennent très à l'écart du mouvement international des employés. Ainsi, une seule des trois grandes Fédérations internationales d'employés — la socialiste, la catholique et la neutre — la première seule compte une organisation anglaise affiliée.

On constate également, en étudiant ces diverses lois qu'ici semble se vérifier plus peut-être encore que dans d'autres domaines, que les lois du travail tendent à avoir une uniformité plus grande que toutes les autres. Le problème des employés privés est né d'hier. Il est apparu à un moment où l'économie subissait des transformations importantes. Celles-ci se ressemblent beaucoup dans les différents pays; à ce moment aussi apparaît l'économie mondiale qui accélère encore ce mouvement d'unification économique. Quoi d'étonnant alors que les problèmes relatifs aux employés se posent dans tous les pays industrialisés d'une manière analogue? Cela facilite la conclusion de conventions internationales et il est probable que, dans les prochaines années, les principales questions intéressant les employés seront réglées de cette manière.

§ 2. — **Le Statut légal des Employés privés en France.**

Il y a longtemps que la critique de notre législation du travail a été faite. Non pas seulement qu'elle est

incomplète sur certaines matières très importantes, mais surtout qu'elle manque de systématisation, de vues théoriques et générales qui en formeraient la base. Nous avons montré que l'ensemble des lois que, faussement, on désigne sous le nom de législation industrielle, a évolué d'une manière qui manquait d'harmonie, d'unité et surtout de vues théoriques. La législation du travail évolue de pair avec les transformations sociales. Elle se propose à leur donner un cadre juridique, à éliminer les iniquités qui pourraient résulter d'un état social à une époque donnée et chez un peuple donné. On peut donc établir le principe que la législation du travail est différente de la question sociale, dont l'étude constitue la science sociale. Mais les deux ordres de connaissances sont dépendants. Les phénomènes sociaux sont en quelque sorte l'infrastructure de la législation du travail. Dès que l'état social se modifie, la législation du travail, sous peine d'être surannée, doit s'adapter à l'état de choses nouveau. Or, l'évolution sociale se poursuit avec une rapidité très grande. Sous l'ancien régime, pendant des centaines d'années, elle est restée à peu près stable. Bien évidemment, elle ne s'est jamais arrêtée, mais le progrès fut d'une lenteur extrême, si bien que les règlements corporatifs, puisque les seules règles juridiques d'alors s'appliquant au travail, ont pu résister à l'épreuve des temps pendant plusieurs siècles. La révolution industrielle, en créant une économie nouvelle, a provoqué la naissance de la législation du travail qui nous régit actuellement et dont nous avons étudié plus haut l'élargissement progressif. La période d'après-

guerre se caractérise par le fait que, dans les pays autres que la Russie, l'évolution d'avant-guerre continue. Les modifications, les changements qui, avant la guerre, étaient déjà revendiqués par les penseurs sociaux, sont réalisés à l'heure actuelle. Que l'évolution va vite, nous l'avons constaté en étudiant les textes consacrés dans la Gewerbeordnung aux différentes catégories d'employés. Leur éparpillement ne correspond plus aux idées théoriques actuelles telles qu'en cette matière elles tendent à se fixer.

En ce qui concerne notre législation nationale, l'heure est venue de la systématiser, de faire d'un Code, qui n'est qu'une compilation, un catalogue de lois, une œuvre cohérente, fondée sur une base théorique solide, qui se modifiera certes, mais qui, si elle est exacte, devra supporter notre édifice législatif du travail pendant un certain nombre d'années. Il ne faut pas craindre de donner aux différentes catégories de salariés le Statut qui leur convient. Avant toute réglementation, il est nécessaire de montrer que, parmi les salariés, il y a trois catégories dominantes, qui se meuvent dans des milieux différents et qui, chacune, a besoin d'être soumise à une législation spéciale. Ce sont:

les Ouvriers,
les Employés,
les Domestiques.

Quel que soit l'état économique d'un pays, quel que soit son degré d'industrialisation, ces trois catégories existent, vivent dans des conditions, dans un milieu spécial. On peut dire sans exagérer qu'il y a là trois classes sociales, dont le genre de vie, l'emploi des loi-

sirs, les idées sont différents. A l'intérieur de chacun de ces groupes, il est bien possible que, dans certains pays, figurent des sous-groupements qui n'existent pas dans d'autres. Ainsi, dans beaucoup de pays, dans la catégorie des ouvriers, les travailleurs à domicile, placés dans des conditions très originales, exposés à des abus qui leur sont propres, ont fait l'objet d'une législation spéciale. Le professeur W. Kaskel, dans son traité de Législation du Travail (1), fait, parmi les sujets de droit de la législation du travail, une place spéciale, à côté des Employés (Angestellten), aux Employés Dirigeants (Leitende Angestellte), dont nous avons déjà parlé. Leur définition n'est pas aisée. Ce sont des employés qui, dans leur rapports avec les autres employés, ont la qualité de supérieurs, ceux ayant une liberté d'action grande ou encore ceux qui, sans être « dirigeants » ont eu pour leur emploi une préparation « académique ». Il est aisé de se rendre compte que la définition est aussi vague qu'imprécise. Quoi qu'il en soit, les « employés dirigeants » en Allemagne ont leurs organisations spéciales (Vela: Verein Leitender Angestellten et Bund Angestellter Chemiker und Ingenieure), différentes de celles des employés simples. Déjà, un théoricien du droit industriel allemand, d'une façon un peu prématurée peut-être, en a tenu compte. Il est évident qu'à l'heure actuelle, à un moment où la notion d'Employé Privé ne commence qu'à se former en France, celle d'employé dirigeant n'existe pas du tout.

(1) Walter Kaskel, *Arbeitsrecht*, Berlin, 1929

Il faut, en ce qui concerne la législation du contrat de travail que l'on attend du Parlement français, que celui-ci tienne compte des trois catégories de salariés. Il est utile qu'il existe une législation générale sur le contrat de travail. Mais celle-ci ne doit donner que les principes de la matière et se borner à fixer les règles générales.

Il sera de tout avantage pour les raisons que nous allons exposer maintenant de faire suivre cette réglementation générale de prescriptions spéciales aux Ouvriers, Employés, Domestiques. Le principe est que tous les salariés ont les mêmes droits. Mais la réalité économique oblige le législateur, dans des textes spéciaux, de les régler différemment pour chaque catégorie de salariés et de donner des solutions législatives aux questions qui ne se présentent que pour un groupe et qui n'ont aucun intérêt pour l'autre. Ainsi, par exemple, la réglementation de la clause de non-concurrence n'intéresse que les deux premiers groupes sur les trois que nous avons cités. Les domestiques restent étrangers à la question. Peut-être, à l'heure actuelle, en France, il est trop tôt de réclamer un Statut au profit des domestiques. Le problème mériterait une étude spéciale. En ce qui concerne les employés privés, il semble que la nécessité du Statut soit démontrée.

Le système qui consisterait à encadrer les différentes catégories d'un statut propre aurait de multiples avantages. Il y aurait, en effet, deux manières de faire droit aux revendications des employés. La première consisterait à régler la matière du contrat de travail de manière à donner non seulement des prescriptions

générales, mais aussi celles spéciales aux différentes catégories de salariés et notamment aux employés. Un autre système, c'est celui qui paraît plus logique, est de fixer, à côté des prescriptions générales, un ensemble de dispositions, un statut spécial aux différentes catégories de salariés.

Tout d'abord, cette manière de procéder a un avantage incontestable pour l'interprétateur de la loi, pour le juge. En matière de droit du travail, il ne s'agit pas, comme en droit civil, de construire un mécanisme judiciaire abstrait, valant pour tous les citoyens. Ainsi, le droit des obligations s'applique en principe à tous les citoyens, indépendamment de leur profession, de leur fonction sociale. Le droit civil ne connaît que des rapports de droit abstraits; tel est le principe. Et, cependant, même en cette matière, les nécessités de la vie, certaines considérations spéciales, ont obligé le législateur à industrialiser le droit civil, à le rendre applicable aux besoins spéciaux du commerce et de l'industrie, et nous avons le droit commercial qui déroge au principe d'abstraction du droit civil. Plus que toute autre discipline juridique, la législation industrielle doit se modeler sur la vie. Elle ne doit pas se contenter de poser des règles générales, mais elle doit adapter celles-ci aux besoins spéciaux des grandes catégories de salariés. La loi industrielle, plus que toute autre, ne doit point prétendre à s'imposer arbitrairement. Elle doit s'inspirer des usages qui existent déjà pour telle profession, en les simplifiant, en supprimant tout ce qui est arbitraire. Or, en ce qui concerne les employés, il existe tout un système d'usages

professionnels, différents de ceux des ouvriers manuels. Vu qu'il est moins mobile que les ouvriers, les abus, les infractions à ces coutumes professionnelles qui proviennent d'une interprétation abusive de celle-ci risquent de le léser gravement.

Les avantages du Statut professionnel sont considérables pour les intéressés eux-mêmes. Tout d'abord, la loi consacre leur existence et les soumet à une réglementation précise. Elle leur confère non seulement des droits, mais leur impose aussi des obligations. Le sentiment corporatif des employés se développera, les organisations professionnelles également augmenteront leur puissance. Celles-ci ont le but de relever sans cesse le niveau professionnel, intellectuel et moral de leurs adhérents. Les résultats obtenus, d'ores et déjà, en Allemagne, et qui ont été étudiés ici même, sont convaincants. Que l'économie allemande n'ait fait que bénéficier de cet état de choses, l'histoire des dernières années d'avant-guerre nous l'a montré. Les solides qualités professionnelles, le niveau intellectuel relativement élevé des employés, des voyageurs de commerce allemands, n'ont pas été pour peu dans l'essor technique et commercial de ce peuple.

Il faut, à une époque de reconstruction de notre vie économique, alors que la concurrence internationale est si âpre, que l'on donne aux employés, qui sont un facteur important, les garanties matérielles de leur existence nécessaires pour leur permettre, sans aucun souci, de se consacrer à leur travail et à leur éducation professionnelle.

Le but que l'on se propose n'est pas l'étude complète

de tous les points du statut des employés privés. Nous devons nous borner à l'examen des principales questions que soulève une réglementation en la matière. Il est aisé de comprendre, vu l'identité des besoins, que, dans tous les pays qui se sont occupés du problème, les points qui demandent une intervention de la loi ont été les mêmes.

CHAPITRE II

Le congé annuel payé

SECTION I. — GENERALITE ET HISTORIQUE

§ 1. — Généralités.

Jusqu'à présent, toutes les études que nous avons faites relatives à la protection légale des employés ont montré que ces derniers se trouvaient généralement dans une situation inférieure à celle des travailleurs manuels. Si bien qu'à un moment où depuis longtemps déjà, le législateur avait cru devoir limiter la durée du travail des ouvriers, édicter des règles pour protéger leur sécurité et leur santé, rien d'analogue n'existait en ce qui concerne les employés. Nous avons étudié longuement les raisons de cet état de choses. Nous avons vu en détail les grands abus que ce système avait entraîné, menaçant la santé des employés. Ils étaient bien fondés dans leur indignation à proclamer lors de leurs Congrès qu'ils étaient « hors la loi » et « parias », et de s'appuyer, pour faire triompher leurs revendications, sur la Déclaration des droits de l'homme. Toute leur action tendait à ce moment à demander l'extension à leur catégorie des lois de protection ouvrière.

Sur un point, unique d'ailleurs, l'évolution s'est ac-

complie en sens inverse. Et l'on assiste au curieux spectacle, à l'heure actuelle, dans tous les grands pays, que les travailleurs manuels de toute profession réclament impérieusement le bénéfice d'une institution qui, d'ores et déjà, et quelquefois depuis de longues années existe, en fait, sinon en droit, au profit des employés. le congé annuel payé.

Il est, en effet, extrêmement curieux de constater que les vacances, connues sous différentes formes depuis un temps immémorial, ont existé d'abord pour ceux que l'on qualifie de travailleurs intellectuels. En fait, le congé annuel payé est appliqué au profit des employés depuis 1900. Dès avant la guerre, certains textes législatifs en faisaient bénéficier, dans certains pays, les salariés. Or, la première grande loi qui ait accordé ce droit à une masse importante de salariés privés, est la loi autrichienne de 1910, celle précisément qui a donné le premier statut légal aux employés privés.

Cette loi stipule, en effet, que toutes les personnes visées par elle (c'étaient les 9/10e des employés privés d'Autriche) avaient droit à un congé annuel d'au moins 10 jours, 2 ou 3 semaines, selon que leur contrat avait duré plus de 6 mois, 5 ou 15 ans, sans aucune diminution de salaire, sans en déduire les jours de chômage résultant de la maladie, d'un accident ou du service militaire.

Il est exact que cette loi n'est pas la première en date qui règle les vacances des ouvriers. On peut signaler trois autres textes qui l'ont précédée. Mais, on se rendra compte, à leur analyse, qu'ils n'ont pas la

portée, ni par les personnes qu'ils visent, ni par la manière dont les vacances sont conçues, du texte de 1910. Le premier texte en la matière est la loi anglaise de 1901. Elle ne vise que les femmes et adolescents âgés de moins de 18 ans employés dans les ateliers ou fabriques. Puis c'est le Canton de Berne qui intervient (le 23 février 1908) au profit de toutes femmes salariées. Enfin c'est en Islande que l'on trouve la troisième loi qui a précédé le texte de 1910. Elle est de 1909 et ne vise que les apprentis du commerce. Aucun de ces textes n'a eu la hardiesse de la loi autrichienne de 1910. Ils ne visent que des personnes présumées faibles: les femmes et les enfants.

Dans l'après-guerre, le même phénomène se vérifie. Les grandes lois sur les employés qui, presque toutes contiennent des dispositions relatives aux vacances, sont de 1919 (Luxembourg, Italie, Finlande), alors que celles instituant le congé annuel payé au profit de tous les salariés et qui existent dans certains pays avec le Statut spécial des employés privés, ne sont apparues que plus tard (Finlande, 1922; Lettonie, 1922; Russie, 1922).

C'est que, comme nous l'avons déjà esquissé, il s'est fait, dans l'octroi du congé annuel, une évolution. Les premiers à en bénéficier furent les intellectuels, professeurs, magistrats et, par voie de conséquence, les élèves. Depuis longtemps, l'Etat accorde à ses fonctionnaires de tous ordres un repos annuel de quelques jours. Ce droit s'étendit progressivement aux professions mi-intellectuelles, mi-manuelles, aux employés, pour devenir, de nos jours, une revendication formu-

lée au profit de tous salariés, ouvriers et domestiques. Les employés, comme on le voit, occupent donc, dans cette extension, une place intermédiaire. Il est intéressant d'étudier la question du congé annuel à leur point de vue, surtout en ce qui concerne notre pays, d'autant plus que le Parlement français a été saisi de différents projets et propositions relatifs à la question.

Si ce sont, en tout premier lieu, les « travailleurs intellectuels » qui ont bénéficié du congé annuel, c'est que l'on estimait que leur travail était particulièrement absorbant, parce que très délicat. On voulait leur éviter un véritable surmenage, leur permettre de reprendre des forces pour le travail futur. De plus, le niveau de vie de ces personnes était élevé. A l'époque où les inventions modernes n'avaient point encore réduit les distances, ils étaient seuls à faire des voyages. Le reste de la population, en période normale, ne songeait aucunement à faire des déplacements de ce genre.

§ 2. — **Historique.**

L'histoire confirme, d'ailleurs, les idées générales qui viennent d'être exprimées.

Il n'existe avant Rome aucune institution dans laquelle il serait possible de retrouver l'origine de celle que nous étudions maintenant. Ce n'est qu'à Rome que l'on voit apparaître l'origine du congé dans sa forme moderne: les vacances judiciaires. Celles-ci avaient lieu deux fois par an, à l'époque des moissons (*messivæ feriæ*) et des vendanges (*vendemiales feriæ*). Sous l'ancien régime, cette coutume se perpétue. Les magis-

trats des Cours et Tribunaux étaient très souvent de riches propriétaires de domaines. Ils profitaient des vacances judiciaires pour procéder aux actes d'administration nécessaires et surveiller par eux-mêmes l'exploitation de leurs propriétés. De plus, les Universités ont de tout temps bénéficié de vacances fort longues. C'étaient donc, primitivement, les fonctionnaires les plus élevés qui seuls bénéficiaient de vacances. Peu à peu, cet avantage s'étendit à tous les fonctionnaires publics et, aujourd'hui, dans la plupart des pays, il est indissolublement lié au Statut des fonctionnaires.

Depuis une trentaine d'années, les vavances ont pris une importance inconnue jusqu'alors. L'intensification du travail, le surmenage et la fatigue qu'il entraîne, les ont rendues plus nécessaires qu'autrefois, alors que le rythme de la vie économique et commerciale était plus lent. D'un autre côté, le développement des moyens de communication, le prix relativement bas des voyages, le tourisme, ont nourri chez les travailleurs le désir d'obtenir chaque année une période de repos.

Mais, à ce moment, les salariés autres que les fonctionnaires, ne songeaient pas à jouir de faveur pareille. Les vacances étaient considérées alors comme un privilège de la classe fortunée, souvent des oisifs. Ceux qui avaient le plus besoin de suspendre leur pénible labeur étaient privés de la joie des vacances.

Les salariés qui, par leurs conditions de vie, souvent par leur travail, se rapprochaient le plus des fonctionnaires, étaient les employés.

C'est dans les administrations privées, les banques,

les sociétés d'assurances, où les employés exerçaient une activité semblable à celle des fonctionnaires qu'ils étaient placés en fait dans une situation ayant beaucoup d'analogie avec la leur.

Dans le commerce de gros et de détail existent des mortes-saisons, pendant les mois d'été.

Quoi d'étonnant, dans ces conditions, que les employés aient été les premiers à réclamer des vacances.

Nous avons vu les abus dont ils étaient victimes, le surmenage qu'on leur imposait et avant tout le travail dans des locaux insalubres, dans un air confiné, non renouvelé, principales causes de la tuberculose qui faisait parmi eux de si terribles ravages.

Ce que désiraient les employés, et c'était là leur revendication la plus chère, c'étaient des vacances payées. Les patrons qui, en effet, accordaient à leur personnel des congés sans rétribution étaient nombreux. De telles vacances sont dérisoires. Non seulement, elles servaient aux patrons à diminuer leurs frais en morte-saison, mais elles exposaient l'employé à de dures privations quand il était obligé de les prendre. Si elles étaient facultatives, les seuls rentiers pouvaient en profiter. Aussi, dans presque tous les Congrès d'employés d'avant-guerre tant en France qu'à l'étranger, nous verrons figurer, dans les résolutions, la demande de vacances payées. Citons la plus ancienne à notre connaissance et qui émane du X^e^ Congrès de la *Ligue Nationale des Employés et Voyageurs de Belgique,* tenu à Charleroi, les 15 et 16 août 1903:

« Considérant qu'un repos de quelques jours est in-

dispensable après une année complète de labeur, non seulement aux employés et voyageurs, mais à tous les travailleurs;

« Considérant que les vacances continues d'une ou deux semaines rendent seules possible le repos complet ou les voyages, ce qui permettrait aux employés et voyageurs, en acquérant des connaissances nouvelles, de compléter leur éducation professionnelle;

Considérant que cette mesure existe pour les employés d'administrations publiques et certaines administrations privées;

« Le Congrès décide qu'il y a lieu de poursuivre l'obtention d'un congé annuel de quinze jours, sans perte de salaire. »

Cette revendication figure en bonne place dans le « Programme de Montreux » de 1926, qui s'exprime ainsi: « Tous les employés ou apprentis ont droit à des vacances payées, dont la durée doit augmenter avec les années de service.

Il n'y a donc là que l'énoncé du principe, ainsi qu'une règle de progressivité.

Situation à la Veille de la Guerre.

Les renseignements que nous possédons sur les congés dans l'avant-guerre des employés sont rares. En ce qui concerne notre pays, la pratique des congés payés n'existait que dans les grandes entreprises. Elle apparut pour le personnel des banques et des compagnies d'assurances en 1900 et allait jusqu'à huit jours. Quelques grands magasins faisaient de même; ainsi la

Belle Jardinière accordait à son personnel 14 jours de repos, 7 en hiver, 7 en été; Félix Potin, 8 jours.

En Allemagne, la situation était analogue. Un essai tenté, en 1896, par l'Association des Employés de bureaux de Berlin, afin d'obtenir au profit des chefs de bureaux des études d'avocats des vacances de une à deux semaines échoua. En 1906, cette même Association obtint, par contrat collectif, des Caisses de malades, des vacances de une à trois semaines, au profit de leur personnel.

On considérait comme un succès sans pareil le fait, en 1910, pour le *Zentralverband der Handlungsgehilfen* d'avoir conclu un contrat collectif avec quatre grands magasins de la ville de Munich, qui s'engageaient à donner à leurs employés un congé payé de une semaine à dix jours.

On peut donc dire qu'à la veille de la guerre la pratique des congés payés au profit des employés n'en était qu'à son enfance. N'existant que dans les très grandes entreprises, ils atteignaient rarement quinze jours. Les contrats collectifs et les lois étaient, pour ainsi dire, inexistants.

SECTION II. — LES VACANCES PAYEES DES EMPLOYES A L'ETRANGER DANS LA PERIODE D'APRES-GUERRE

L'idée des vacances payées a fait, depuis la guerre, des progrès énormes. Elle fut, il est vrai, présentée sans succès à la Conférence de Washington. Mais quelle diffusion a-t-elle eue à travers les nations de-

puis lors! On ne se contente plus, à l'heure actuelle, de décréter la journée de travail réduite, le repos hebdomadaire, mais on veut que, pour un certain temps, chaque année, le travail soit arrêté. La portée sociale de la législation du travail devient de plus en plus nette. On oblige le travailleur à jouir du repos. Certaines lois vont jusqu'à interdire tout travail au salarié en période de vacances, sous peine de perte de la rémunération (Loi polonaise du 16 mai 1922). Six Etats possèdent, à l'heure actuelle, des lois générales sur les vacances payées: c'est-à-dire que les textes visent tous les salariés ou une très vaste catégorie de ceux-ci, par exemple tous les salariés, travailleurs et employés du commerce et de l'industrie. Ce sont les pays suivants: Autriche, Finlande, Lettonie, Luxembourg, Pologne, Russie. Mais ce qui, ici, nous intéresse, c'est l'institution en ce qui concerne les employés privés. Nous avons cependant tenu à signaler la généralisation du congé payé, ce qui est dans la ligne de l'évolution telle que nous l'avons indiquée plus haut.

Mais, à l'heure actuelle encore, les employés privés occupent une situation spéciale.

1° Il y a un certain nombre de pays qui n'ont introduit le congé payé qu'au profit des employés privés ou des employés de commerce, à l'exclusion de la généralité des autres salariés. Ce sont: la Tchécoslovaquie, l'Italie, le Chili, le Canton suisse du Tessin, l'Islande.

2° D'autre part, même dans les pays ayant, par une loi générale, permis à tous les salariés de bénéficier du congé annuel payé, il existe, à côté de la loi géné-

rale, une loi qui ne s'applique pas ou partiellement seulement aux employés, des textes réglant spécialement la situation des employés et contenant des dispositions plus favorables quelquefois, différentes toujours, de celles du texte général. C'est le cas pour l'Autriche et le Luxembourg.

L'expérience semble donc démontrer qu'il est nécessaire avant tout de régler la question en ce qui concerne les employés. Le genre d'occupation, le niveau de vie, les besoins de ceux-ci semblent leur donner droit à une période plus longue de vacances qu'aux ouvriers.

Après avoir envisagé la place spéciale des employés dans le développement législatif, étudions en détail l'organisation du congé annuel payé, ainsi que les problèmes qu'il soulève.

Il est possible de faire plusieurs constatations:

1° On voit, tout d'abord, que presque tous les pays qui ont doté les employés privés d'un Statut ou qui ont au moins réglé par la loi certains points de ce statut se sont préoccupés du problème que nous étudions. Sur les sept pays suivants: Autriche, Belgique, Chili, Grèce, Italie, Luxembourg, Tchécoslovaquie, cinq ont réglé la question. Seules la Belgique et la Grèce (Lois du 7 août 1922 et du 11 mars 1920) ne contiennent aucune disposition à ce sujet.

2° On remarque également que les trois grands pays industriels européens, la France, l'Allemagne et l'Angleterre, n'ont pas encore réglé la question par un

texte spécial. Ces mêmes pays, d'ailleurs, ne possèdent pas de statut légal au profit des employés privés. En ce qui concerne notre pays, remarquons qu'un projet de loi (Durafour, 1925) est en discussion, qui a de très grandes chances d'aboutir. D'autre part, en Allemagne, le contrat collectif a pris une extension telle que la fraction la plus importante des employés privés bénéficie de vacances payées.

Ce sont donc presque toujours les pays qui ont été les plus hardis en instituant un Statut au profit des employés privés qui ont été les premiers à régler la question des vacances. Ce sont généralement des petits pays, qui viennent de se constituer ou qui ont subi des transformations politiques ou sociales très importantes: Autriche, Tchécoslovaquie, Pologne, Italie. Les trois grandes puissances, France, Allemagne, Grande-Bretagne, sont beaucoup plus lentes, plus prudentes, dans le renouvellement de leurs lois sur le travail.

Il est possible de dégager de l'étude de la réglementation des vacances dans les différentes lois consacrées aux employés privés quelques principes qu'il est intéressant d'étudier.

De plus, le législateur, manquant d'expérience, a consacré, dans les différents textes, que très peu d'articles à la question des vacances. Il se borne, le plus souvent, à énoncer un principe. Des difficultés d'application nombreuses ont été la suite logique de ce procédé. Leur étude est pleine d'intérêt.

A. — **Personnes protégées.**

Les personnes protégées sont faciles à déterminer. En Autriche, au Luxembourg, en Italie, au Chili, en Tchécoslovaquie, c'est la totalité des employés privés, tels que, avec des modalités diverses, ces lois les définissent. En Finlande et dans le Canton du Tessin, les seuls employés de commerce sont protégés. On a définitivement abandonné l'idée que l'on retrouve dans l'avant-guerre et qui était de ne protéger que les personnes physiquement faibles et ayant tout spécialement besoin d'un repos: les femmes et les enfants. On ne peut signaler qu'une seule de ces lois relative aux employés et qui est encore en vigueur. C'est la loi d'Islande du 30 juillet 1909, qui ne vise que les apprentis de commerce, restée comme un vestige des idées du passé.

B. — **Conditions requises pour l'obtention du Congé.**

D'une manière générale, il est permis de dire que l'organisation du congé des employés s'est inspirée beaucoup de celle des fonctionnaires. Mais comme l'institution est ici placée dans un milieu tout autre, où, notamment, existe une concurrence entre différentes entreprises, le détail de la réglementation diffère dans les deux situations. Des problèmes originaux sont nés.

Pour avoir droit au congé annuel payé, toutes les législations relatives aux employés ont fixé une période minima de service ininterrompu. Elles ont considéré que, pour jouir du droit qui leur est conféré, ceux-ci doivent avoir fait preuve d'un certain attachement

à l'entreprise et avoir rendu un minimum de travail. Voici les délais fixés par les différents statuts sur les employés privés:

Pays:	*Période minima*:
Autriche	6 mois.
Chili	1 an.
Luxembourg	3 ans.
Tchécoslovaquie	6 mois.
Finlande	6 mois.

(Employés de commerce.)

Ce délai minimum tend, en règle générale, à être moindre que celui prévu pour les autres salariés. Il est, le plus souvent, de moitié: six mois au lieu d'un an. Une exception est faite par le Luxembourg qui fixe un délai de trois ans, ce qui est absolument exagéré. L'inconvénient, dans ce pays, est cependant atténué depuis la loi du 6 décembre 1926 sur le congé ouvrier. Elle accorde, en effet, à tous salariés, un congé de quatre jours après la première année de services.

Nous avons, ici, l'exemple, d'une réglementation basée sur une période de services ininterrompus. Nous le rencontrerons à nouveau sous une forme analogue en étudiant le délai-congé et l'indemnité de fin de contrat. Elles sont basées sur l'idée d'augmenter les droits de l'employé avec l'ancienneté ou la durée ininterrompue des services.

Ce système peut avoir, pour l'employé, de graves inconvénients. Il se peut que, sans aucune faute de sa part, par le seul effet de la situation économique, l'employé soit obligé de changer d'emploi. Il perdra son

ancienneté. Il sera donc nécessairement lésé par tout changement d'emploi.

Aussi, la jurisprudence des différents pays, désireuse d'éviter ces inconvénients aux employés, interprètant plutôt selon l'esprit de la loi que selon la lettre, a élaboré la théorie de la continuité de la personnalité économique que nous devons exposer maintenant. Cette théorie a pour but de rapprocher la situation de l'employé de celle du fonctionnaire. On sait, en effet, que, dans la plupart des pays, le fonctionnaire passant d'une administration de l'Etat à une autre, par exemple de l'administration civile à l'administration militaire, conserve ses droits acquis, à la pension, à l'ancienneté, etc...

Les questions se sont présentées souvent à l'occasion des ouvriers manuels et pour l'interprétation de clauses de contrats collectifs, mais les solutions restent les mêmes dans tous les cas.

Voici celles que la jurisprudence des divers pays a admises:

Le cas le plus fréquent est celui de la cession de l'établissement. Depuis longtemps, la jurisprudence a admis que le contrat d'emploi n'est pas conclu par le salarié *intuitu personæ*, et que le changement d'employeur n'a aucune répercussion sur la situation de l'employé, qui continue son activité comme par le passé. L'ancienneté, qui intervient pour le calcul des vacances, du délai-congé, de l'indemnité de licenciement, lui reste acquise. C'est ce qui ressort clairement des motifs de quelques décisions de Conseils de prud'hommes italiens.

« L'ouvrier contracte avec l'entreprise, et la cession de celle-ci entraînant la cession de tous les rapports juridiques qui s'y centralisent, implique aussi le transfert des louages de services courants auxquels l'employeur cessionnaire de l'entreprise, ainsi que l'ouvrier, doivent se tenir liés. » (1).

Un autre jugement dit:

« D'après l'opinion du Conseil, cet ensemble de droits et de devoirs, d'intérêts patrimoniaux et moraux, que l'on nomme habituellement maison, entreprise, exploitation, etc..., a, à l'égard des travailleurs, une personnalité juridique à soi, indépendante de la personnalité physique des propriétaires et des patrons qui s'y succèdent. Ce principe est aussi profitable à la société civile qu'à l'ouvrier, parce qu'il est dans l'intérêt de la production que l'ouvrier puisse louer ses services en toute sécurité et avoir plus confiance dans la vie et dans la durée de l'exploitation que dans celle des propriétaires. En tout cas, les transferts doivent se produire avec un minimum de secousses et sans solution de continuité. » (2).

Cette solution n'est plus controversée à l'heure actuelle et rares sont les législations qui croient nécessaires de les consacrer par un texte exprès.

Une hypothèse analogue est celle de la transformation industrielle de l'entreprise. Ainsi, dans une hypo-

---

(1) Prud'hommes Milan, 28 janvier 1925. Revue Int. Jurisp. Trav. 1925, p. 232.

(2) Prud'hommes Gênes, 27 mars 1925. Revue Int. Jurisp. Trav. 1925, p. 233.

thèse qui s'est présentée en Italie (1), une usine avait exercé d'abord l'industrie du vernissage, puis elle s'était transformée en entreprise de métallurgie. A un salarié, qui réclamait une compensation de 460 lires pour des vacances de quatre années, la Société répondit qu'elle avait changé sa fabrication et qu'un accord sur les vacances n'existait que depuis que l'usine exerçait l'industrie métallurgique. Le Conseil admit que la situation du salarié, en ce qui concernait son ancienneté, ne se trouvait aucunement modifiée par là.

Très intéressant est le cas sur lequel statue la Cour d'appel du Luxembourg, le 19 novembre 1926, sur appel à un jugement du Tribunal arbitral de la même ville du 10 juillet 1926. L'espèce était la suivante:

Une Société allemande avait établi, à Luxembourg, une succursale à laquelle elle avait donné la forme d'une société autonome de nationalité luxembourgeoise. Il existait, entre les deux organismes, des liens de parenté les plus étroits, de telle manière que sur 6.000 actions de la nouvelle Société, 5.944 étaient détenus par la Société-mère. Celle-ci délégua au Luxembourg un de ses employés. Quelque temps après, celui-ci fut congédié. Il entendit, pour la fixation du délai-congé, faire remonter son ancienneté à la date de la prise de service à la Société-mère. Le Tribunal arbitral de Luxembourg admit cette théorie. Mais la Cour, en appel, se basant sur l'idée que chacune des deux entreprises

---

(1) Prud'hommes Brescia, 27 mars 1925. Revue Int. Jurisp. Trav. 1925, p. 250.

possède une individualité juridique, de sorte que l'employé était engagé successivement à deux patrons, le débouta.

Un dernier cas qui s'est présenté à la pratique est celui de la fusion de deux Société (1). Là encore, la nouvelle Société, qui résulte de la fusion des anciennes, acquiert une personnalité nouvelle. Cependant, par opposition à l'arrêt précédent, la Cour italienne a admis la continuité des engagements et la conservation des droits des employés.

Que faut-il penser de cette jurisprudence? Il s'en dégage une tendance nette, celle de baser les solutions, non pas sur l'individualité juridique des entreprises, mais sur leur continuité économique. On cherche, dans l'intérêt des salariés, à se dégager des hasards des transformations juridiques des entreprises: fusions, créations de succursales, modification de la forme juridique de l'entreprise. Il serait injuste de priver l'employé des avantages que la loi lui accorde. Telle est, à l'opposé du système luxembourgeois, la solution de la jurisprudence belge dans l'interprétation des dispositions correspondantes de la loi du 7 août 1922 sur le Contrat d'Emploi. Elle décide qu'on doit additionner le temps passé par l'employé chez plusieurs employeurs...

« ...Qui, en dehors de la manière dont ils auraient juridiquement succédé les uns aux autres, auraient entre eux un lien naturel ou de fait tel qu'ils puissent

(1) Cour d'appel Venise, 30 déc. 1924. R. I. J. T., 1925, p. 259.

être considérés comme ayant continué la même personnalité. » (1).

Cette théorie, à n'en pas douter, est fondée en équité en cherchant ingénieusement à atténuer les inconvénients que nous avons signalés. Mais il n'est pas douteux, non plus, qu'elle présente des difficultés d'application considérables.

D'un côté, il y a une difficulté très grande de définir exactement cette personnalité économique qui continue. Quels en sont les caractéristiques? C'est une question de fait à trancher par le juge.

D'autre part, l'employé sera obligé de rapporter la preuve de l'identité économique. Cela sera souvent une chose très délicate pour lui, puisque cela implique quelquefois une connaissance approfondie du marché financier.

Ces considérations ne suffisent pas à la faire condamner. Les exemples qui ont été donnés suffisent pour montrer que, dans un grand nombre de cas, elle permet d'atténuer les injustices qui pourraient naître en la matière par l'application trop rigide des règles de droit.

C. — **La Durée du Congé.**

La durée du congé de l'employé varie, le plus souvent, avec son ancienneté dans la maison. On constate que, vu la nature plus intellectuelle de son activité, il

(1) Trib. com. Bruxelles, 15 déc. 1924. Pes. belge, 1926, III-106. — Trib. comm. Bruxelles, 2 mai 1923. Pes. belge, 1923, III-105. — Conseil prud'hommes Bruxelles, 23 juin 1925. Pes. belge, 1925, III-169.

est supérieur à celui des autres catégories professionnelles: ouvriers, boulangers, mineurs, gens de maison. Il reste cependant au-dessous de celui des artistes et des marins. Voici un tableau schématique qui nous renseignera sur les dispositions contenues dans les Statuts des employés privés:

Pays:	*Durée du service*:	*Durée du Congé annuel*:
Autriche	6 mois.	15 jours.
id. (ouv. en gén.)	1 an.	1 semaine.
Chili	1 an.	15 jours.
Italie	1 an.	10 à 20 jours.
Luxembourg	3 ans.	40 jours.
id. (ouv. en gén.)	1 an.	4 jours.

Ce sont les durées de congé minima qui peuvent augmenter considérablement avec l'ancienneté du service. Ainsi, en Autriche, par exemple, le congé est de cinq semaines (après vingt-cinq ans de service).

En général, quoique seules les lois autrichiennes et tchèque (ancienne loi autrichienne de 1910 sur les employés privés) le disent, on ne déduit pas du congé les périodes d'absence de l'employé pour maladie ou accident, de même que le temps passé dans l'accomplissement des devoirs civiques.

La loi luxembourgeoise du 31 octobre 1919, art. 10, 3e al, a voulu éviter les inconvénients résultant, pour le patron, des absences fréquentes et prolongées des employés, membres du Comité de délégation des employés, assesseurs au Tribunal arbitral ou investis d'une autre charge prévue par les lois et règlements. Le patron peut demander au Tribunal arbitral une ré-

duction de la rémunération de l'employé et même la résiliation du contrat pour motif grave.

D. — **Continuité du Congé.**

En principe, ce qu'a partout cherché le législateur, et c'est précisément la caractéristique du congé, c'est de le rendre ininterrompu. Mais il a dû tenir compte des circonstances de fait. Il peut être nécessaire, dans certains cas, surtout en ce qui concerne les petites entreprises, de donner un peu plus de latitude au patron dans la répartition des jours de congé. Toutes les lois relatives aux employés ont prévu l'hypothèse.

Ainsi, la loi autrichienne du 11 mai 1921 prévoit, en principe, un congé de quinze jours consécutifs. Cependant, si, dans une entreprise, le nombre d'employés ne dépasse pas trois, le congé peut être accordé en deux périodes à peu près égales.

En Italie, l'employeur peut diviser le congé autant de fois qu'il le désire, pourvu que le total soit égal à celui fixé par la loi. A n'en pas douter, il y a là une exagération. Dans un pareil système, toute la portée sociale du congé disparaît. Il doit suffire à l'employeur, comme le décide le Luxembourg, de pouvoir diviser le congé en deux périodes à peu près égales.

E. — **Date du Congé.**

Du même souci de ménager les légitimes intérêts des employeurs, s'inspirent les dispositions existant dans toutes les lois sur les employés et qui laissent généralement aux patrons le choix de la date du congé. Il aurait peut-être été bon de fixer une période assez longue, excluant l'hiver, pendant laquelle le

congé doit être donné. C'est ainsi que la loi générale luxembourgeoise, qui s'applique à tous les salariés et aux employés ayant moins de trois ans de service, la période va du 1er avril au 1er novembre, sauf dispense de l'inspecteur du travail ou consentement de l'employé. Ce système est assez souple et permet, dans la plupart des cas, de faire coïncider les vacances avec la période d'été.

Aucune de ces lois ne laisse à l'employé le choix de la date du congé. Ainsi, la loi italienne mentionne expressément que l'employeur seul la choisit à son gré. Dans les autres, un accord entre les intéressés est nécessaire. Il y a là, très probablement, une très grande source de procès. Ce serait la mission des conventions collectives de réglementer ce droit avec plus de précisions et de déterminer notamment la période dans laquelle les vacances sont à comprendre.

F. — **Droit à la Rémunération.**

Il est évident que toutes ces lois visent un congé payé. Le droit à la rémunération reste entier. D'ailleurs les textes le prévoient expressément. La loi autrichienne contient une disposition complémentaire (art. 17, al. 4). Le traitement en argent se trouve dans certains cas même augmenté encore: « L'employé conserve son droit à son traitement pendant son congé. S'il ne fait pas usage de son droit à la nourriture qui lui est accordée aux termes du contrat, une somme égale au total des paiements qui lui sont dûs pour toute la durée du congé lui sera versée au début du congé. »

G. — Caractère et Sanctions des Lois.

Tous les textes que nous avons étudiés sont d'ordre public. Toute clause contraire serait frappée de nullité absolue. C'est ce que disent d'ailleurs expressément l'art. 2 de la loi luxembourgeoise et l'art. 8 de celle du Chili. Si, cependant, l'employeur refusait le congé, l'employé pourrait dénoncer le contrat pour motif grave et réclamer une indemnité. Une loi relative aux congés des employés de commerce, considérant l'intérêt public de l'institution, a puni le refus de donner les vacances de sanctions pénales. Ainsi, la loi finlandaise du 24 octobre 1920, complétée par celle du 29 mai 1922, prévoit une peine allant jusqu'à 5.000 marks en cas d'infraction et, en cas de récidive, une amende supplémentaire de 100 marks au minimum ou une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an.

Telle est la physionomie générale de la nouvelle institution des vacances. Le problème, on le voit, soulève un certain nombre de questions connexes. Un texte de loi mal rédigé, incomplet, ne manquerait pas d'entraîner de nombreux procès. La loi française en discussion devra donc s'inspirer de ce qui a déjà été réalisé dans ce domaine, être suffisamment explicite de manière à donner une solution aux principales questions que soulève l'institution du système des vacances payées.

Le tableau de la législation concernant le congé annuel payé serait incomplet si nous ne parlions pas des règles contenues à ce sujet dans les Conventions col-

lectives. Leur étude est particulièrement intéressante à ce point de vue dans les pays où aucune législation n'est encore intervenue, en France et en Allemagne. Celles-ci peuvent constituer une sorte de droit coutumier, suppléant, dans une certaine mesure, à la carence de la loi, la complétant ou l'interprétant là où elle existe. Il est cependant très difficile d'avoir des renseignements statistiques précis. Tout d'abord, dans aucun des pays envisagés, des tables statistiques considérant les empolyés privés n'existent encore, quoiqu'en Allemagne cette modification se fera sous peu. On ne peut donner quelques renseignements et quelques chiffres précis qu'en ce qui concerne les employés de commerce. De plus, dans beaucoup de cas, les usages font que les patrons accordent aux employés le congé payé. Ces hypothèses, qui sont nombreuses, échappent à tout contrôle chiffré.

En ce qui concerne l'Allemagne, nous savons que le nombre de contrats collectifs concernant les employés de commerce est énorme. Ils englobaient en:

	Nomb. de convs	Etabl. englobés	Employés englobés
1925	651	76.365	587.638
1926	5	6	2.100
1927	842	76.190	506.977

Or, de toutes les Conventions collectives allemandes conclues jusqu'en 1922, visant donc tous les salariés, 80 % réglaient la question du congé payé visant 92,7 % des salariés.

En ce qui concerne spécialement les employés privés, 89 % d'entre eux avaient un congé payé. Pour la

moitié d'entre eux, la durée maxima du congé allait de 12 à 18 jours; pour l'autre moitié, elle était supérieure à 18 jours. En ce qui concerne les autres salariés, la durée des vacances était généralement moindre. De même, le pourcentage des autres salariés bénéficiant du congé était inférieur à celui des employés privés (80,1 % contre 89 %). (1).

En France, les contrats collectifs dans le commerce, entre employés commerciaux et patrons, nombreux en 1919 (19 Conventions) ont disparus pratiquement depuis cette époque. Ainsi, dans les années correspondantes à celles que nous venons de donner pour l'Allemagne, les résultats sont les suivants:

	Total des Convs colls conclues en France	Convs colls relatives au Commerce
1925	126	0
1926	219	0
1927	58	0

Ce n'est donc pas là que nous pourrons chercher des indications sur la diffusion du congé annuel payé au profit des employés de commerce.

On ne peut, depuis 1919, que signaler trois conventions collectives françaises, sur les 28 conclues dans le commerce depuis cette époque et enregistrées au Ministère du Travail. Deux d'entre elles ont été conclues à Bordeaux, ville d'où émane la plus grande partie des conventions collectives relatives aux employés, car les syndicats d'employés y sont très bien organisés et dirigés.

(1) Voir: Grundriss der Sozialökonomik, Tübingen, 1927.

La première, du 12 juin 1919, accorde aux employés de commerce de Bordeaux un congé d'une semaine après un an de présence. La deuxième émanant de la même ville contient des dispositions analogues. Enfin, la dernière, du 9 juillet 1924, conclue à Troyes, accorde un congé de huit jours aux employés de commerce.

Il ressort de ces données que les employés visés par les conventions collectives sont infiniment moindres qu'en Allemagne et que le congé qui leur est accordé est plus court qu'en ce pays. Mais, pour ne pas avoir une impression fausse de la situation réelle, il ne faut pas oublier que toutes les grandes entreprises françaises: banques, compagnies d'assurance, grands magasins, accordent à leurs employés un congé annuel payé suivant des modalités fixées par un règlement intérieur, donc un acte unilatéral, que l'employeur peut modifier comme il l'entend. Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, que les employés, de même que les ouvriers, aient demandé, dans notre pays, l'intervention du législateur. Nous allons étudier maintenant la génèse et les dispositions soumises au vote des Chambres. C'est une loi qui, en principe, doit s'appliquer à tous les salariés. Nous l'étudierons en vue des répercussions qu'elle peut exercer sur les employés privés en général.

SECTION III. — LE CONGE PAYE DES EMPLOYES EN FRANCE

Dans le paragraphe précédent, nous avons cherché, malgré la rareté des documents, à nous rendre compte de la diffusion, en ce qui concerne les employés, du

congé annuel payé. Nous avons constaté qu'un très grand nombre d'entre eux en bénéficient. Mais aucune loi ne leur accorde ce droit. D'autre part, les conventions collectives réglant la question sont très rares, autant dire inexistantes. Les vacances payées existent en fait. On constate qu'une jurisprudence assez abondante est née dans le cas où des contrats individuels accordaient ce droit à l'employé. Il est utile de l'examiner, car elle permet de dégager quelques principes qu'il est nécessaire de mettre à la base de tout système logique des vacances payées. Après l'avoir étudié, nous passerons à l'examen du projet de loi soumis au Parlement, dont il a déjà été parlé.

§ 1. — Les Vacances payées dans la Jurisprudence française.

En droit français, aucune loi ne garantissant des vacances à l'employé, celles-ci ne constituent pas, pour lui, un droit. Pour que ce droit existe, il faut que le contrat de travail ou encore une convention collective les lui accorde.

Les litiges nés dans les hypothèses où l'employé a droit aux vacances sont tous apparus à propos de l'extinction de ce droit. Que devient l'exercice de ce droit si, pour certaines raisons, le contrat est résilié avant la fin du délai nécessaire pour jouir des vacances. Plusieurs hypothèses sont possibles. Les plus fréquentes sont les suivantes:

1° Dénonciation par le patron du contrat à la suite d'une faute grave de l'employé.

2° Dénonciation par le patron du contrat sans faute de l'employé.

3° Dénonciation du contrat par l'employé.

A vrai dire, nous ne connaissons de jurisprudence française qu'en ce qui concerne la deuxième question, celle où l'employeur dénonce le contrat de l'employé à la veille de prendre ses vacances en observant le délai-congé et sans qu'il y ait eu faute de la part de l'employé.

Dans ce cas, très souvent, l'employé a cherché une compensation pour le congé payé dont il ne pouvait jouir sans qu'il ait commis aucune faute dans son service. Il s'est adressé aux Tribunaux en prétendant avoir droit à une « indemnité de vacances ».

Il est un cas où, sans aucun doute, l'employé a droit à une indemnité de congédiement. C'est dans l'hypothèse où le contrat de travail ou la convention collective contiennent une stipulation à cet égard. S'il en est ainsi, le contrat fait la loi des parties et il s'impose au juge.

Les principales décisions qui ont appliqué ces raisons sont les suivantes:

Jugements de la 7e Chambre du Tribunal civil de la Seine des 8 février 1924 et 21 novembre 1925.

Jugements du Tribunal civil de Lyon du 26 juillet 1921.

Arrêts de la Cour de cassation des 13 juillet 1925 et 27 février 1928.

Mais les cas les plus fréquents sont ceux où les contrats sont muets sur les circonstances de l'extinction du droit.

La majorité des juridictions saisies a refusé d'accorder toute indemnité de ce genre. Partant du principe que le droit au congé se trouve subordonné à l'existence du contrat, il ne saurait survivre à celui-ci. S'il vient à être rompu, toutes les stipulations qu'il contient, notamment le droit aux vacances, deviennent caduques. Il faut conclure de ce raisonnement que la solution à donner serait identique si le contrat cessait par la volonté de l'employeur.

Dans un jugement du Tribunal civil de la Seine du 7 juin 1923, on lit l'attendu suivant, qui est particulièrement net:

« Le droit à un congé se trouve subordonné à l'existence du contrat et ne saurait survivre à sa résiliation; d'autre part, le salaire prévu pour la période de repos ou de congé se confondant avec le salaire normal et ne représentant pas une rémunération distincte ne peut être demandé pour un temps postérieur à la rupture du contrat de travail. »

Dans un jugement du 15 mars 1924, la même thèse est adoptée. Il s'exprime ainsi:

« Le salaire étant la rémunération d'un travail effectivement fait, le paiement des vacances, quand il est stipulé dans le contrat de travail, ne constitue un droit que pour les employés encore en service au moment où leurs vacances ont commencé. »

On doit toutefois observer qu'une décision a été rendue en sens opposé le 19 novembre 1927 par le Tribunal civil de la Seine, mais il faut considérer qu'il s'agissait d'un cas d'espèce assez particulier. D'autre part, le jugement dont il s'agit a fait l'objet d'un pourvoi

en cassation et il est probable que la Cour suprême réformera le jugement entrepris.

Par conséquent, en principe, jamais l'employé ne peut obtenir une indemnité de congédiement. Il est cependant un cas où, en vertu de principes juridiques tout différents, il peut obtenir réparation du préjudice subi par le fait d'être congédié à la veille de prendre des vacances. C'est la théorie de l'abus du droit qui permet d'obtenir ce résultat.

A la condition de faire une double preuve:

a) La preuve de l'abus du droit de résiliation par le patron; en d'autres termes, l'employé doit démontrer qu'en se séparant de lui au moment incriminé, le patron avait agi dans un esprit d'animosité, de malveillance ou de mauvaise foi, avec intention de nuire.

b) La preuve d'un préjudice subi. (Arrêt de la Cour de cassation du 27 février 1928.) (1).

Il faut bien remarquer, au surplus, que même dans le cas où cette double preuve serait établie, l'employé ne saurait, en aucun cas, obtenir une indemnité de vacances. Toute demande faite en ce sens serait vouée à un échec certain; il est nécessaire que l'employé congédié demande au Tribunal non pas une indemnité de vacances mais bien une indemnité à titre de dommages et intérêts.

Avant d'apprécier cette jurisprudence, comparons les solutions données par les différents statuts sur les employés privés.

Toutes ces législations qui résolvent expressément la

(1) Tribunal civil Seine, 22 sept. 1925. R. I. J. T., 1926, p. 214

question des vacances de l'employé qui est renvoyé pour faute grave prononcent la déchéance du droit de l'employé. (Loi autrichienne sur les employés privés, art. 17, al. 7.)

Quand c'est l'employé qui dénonce le contrat, le plus souvent il perd tout droit au congé. Cette éventualité est prévue par les lois autrichiennes et italiennes et résolues dans ce sens. (Loi autrichienne, ar. 17, al. 7. Loi italienne, art. 7, 1.)

Ce qui nous intéresse le plus, c'est de savoir ce qu'il adviendra si le patron dénonce le contrat. Or, la plupart des Statuts sur les employés sont muets sur ce point, préoccupés à ne poser que des principes (Chili, Luxembourg). Le Statut italien proclame la déchéance du droit (art. 7), alors que la loi autrichienne permet, par argument *a contrario* de constater que le droit aux vacances payées n'est pas perdu (art. 17, 7).

Dans une première théorie, qui est celle de la jurisprudence française, les vacances sont un droit qui ne naît qu'à l'expiration du temps minimum à passer par l'employé chez son patron. C'est en quelque sorte un droit affecté d'une condition suspensive. Jusqu'à sa réalisation, il n'a qu'une existence précaire. On comprend donc fort bien qu'il ne produit aucune répercussion si, au cours du délai, il vient à être dénoncé, quelle que soit la cause de la dénonciation, sauf en cas d'abus de droit du patron. Le droit aux vacances ne peut venir à existence.

Dans certains textes législatifs les plus récents et dans les projets des pays qui n'ont pas encore réglé la question, une théorie nouvelle et plus satisfaisante ap-

paraît. Loin d'être un droit affecté d'une condition, le congé payé fait partie intégrale du Statut de l'employé. Dès que commencent les relations contractuelles, dès ce moment aussi existe le droit aux vacances. Voici comme s'exprime un jugement du Gewerbegericht de Berlin du 4 mai 1925 (1) :

« Il découle de la nature même des vacances — considérées comme contre-prestation due par l'employeur pour les services rendus par le travailleur — que le travailleur gagne, par chacune de ses journées d'emploi, une portion de ses vacances. Cette solution est également conforme à l'équité. Les demandeurs ont été employés, en 1926, pendant 100 jours par la défenderesse et ont droit de ce chef aux 100/365e de la période de vacances qui leur a été accordée les années précédentes. »

Ce système est plus conforme à la nature d'obligation que doivent avoir les vacances payées et elle évite les inconvénients des systèmes précédents.

Il faut admettre, en conséquence, que si, au courant de l'année, l'employeur dénonce le contrat sans qu'il y ait faute grave de l'employé en observant le délai-congé, celui-ci a droit à une part proportionnelle de vacances à prendre, si possible en nature sur le délai-congé. Si cela n'est possible, l'employé aura droit à une « indemnité de vacances ».

Tel est le système contenu dans la Proposition Champetier de Ribes sur les employés privés (art. 21, al. 5) :

« ...L'employé qui quitte une maison de sa propre « volonté, en respectant les préavis imposés, ou qui est

(1) R. I. J. Tr., 1926, p. 47.

« congédié sans avoir commis de faute grave, a droit « à un congé proportionnel au nombre de mois écoulés « depuis son dernier congé annuel. Ce congé est pris « sur la durée du préavis. »

Le projet de loi instituant les congés annuels payés, et que nous allons étudier maintenant, ne va pas aussi loin. Il n'admet que partiellement les conséquences du principe dégagé plus haut. Dans le futur article 549 du Livre II du Code du Travail, al. 2 et 3, il admet, en cas de résiliation du contrat par l'employeur sans qu'il y ait eu faute lourde de l'employé, le droit à un congé proportionnel. Mais il le refuse à l'employé dénonçant le contrat, même si celui-ci observe le délai-congé. Cette solution n'est donc que partielle et il vaudrait mieux consacrer toutes les conséquences d'un principe juridique reconnu fondé en droit.

§ 2. — Le Projet français sur les Congés annuels payés.

Parmi les très nombreuses questions sociales qui, depuis la guerre, ont été étudiées par le Parlement, figure celle relative aux congés payés. En ce qui concerne la législation sociale, notre pays ne veut plus se laisser devancer par l'étranger. Jamais on n'a vu autant de lois sociales promulguées dans une période aussi courte que celle qui va de 1919 à 1930.

Ce qui nous intéresse ici, c'est moins l'étude du projet lui-même que ses répercussions sur les employés privés en général. Disons tout de suite que le Parlement, en ce qui les concerne, est saisi à l'heure actuelle de deux projets. Il existe:

1° La Proposition de M. Champetier de Ribes tendant à compléter le Code du Travail et de Prévoyance sociale relativement aux employés.

2° Une série de projets et propositions que nous allons étudier maintenant (Projet de loi Durafour du 15 juillet 1925; Proposition de loi de M. Edmond Payen du 23 juin 1928 et Proposition de résolution de MM. Jean Taurue, Neyrat et Jules Boyer), sont relatifs à l'institution de congés payés annuels.

Or, la Proposition de M. Champetier de Ribes, elle aussi, règle la question du congé annuel en ce qui concerne les employés privés.

Il se trouve que, quoique, généralement, les bénéficiaires des deux séries de textes ne soient pas les mêmes, cela est le cas pour la grande masse des employés de commerce.

Il s'en suit que si les deux lois sont acceptées par le Parlement il faudra modifier l'une ou l'autre pour bien les mettre en harmonie. En règle générale, les solutions données, sauf quelques exceptions importantes il est vrai, sont analogues et s'inspirent des mêmes préoccupations.

C'est au lendemain de la constitution du ministère Painlevé (16 juin 1925) que M. Durafour, Ministre du Travail, déposa sur le bureau de la Chambre des députés, le 15 juillet 1925, le projet de loi « instituant un congé annuel pour les travailleurs ». Soumis à l'examen de la Commission du Travail présidée par M. Justin Godard, l'étude en fut confiée au député Ponard. Après un rapport très documenté de celui-ci, le projet du Gouvernement fut accepté sans modifications par

la Commission et déposé sur le bureau de la Chambre le 18 mars 1926.

La législature s'étant écoulée sans que je projet ait pu venir en discussion, il a été repris en 1928. Entre temps, à la date du 23 juin 1928, une proposition de loi, tendant à faire bénéficier les ouvriers de l'industrie et les employés des magasins d'un congé annuel payé d'une semaine, était déposée par les députés Payen et Bayat. La Commission du Travail, en 1929, étudia les deux projets, complétant celui du Gouvernement, qui est resté à la base. La Commission du commerce, appelée à donner son avis, ne fit aucune objection à l'acceptation d'un semblable projet (1).

Le texte auquel la Commission se rallie et dont l'étude a déjà été poussée fort loin se caractérise pour être très détaillé, très extensif, tant par la longueur du congé que par les conditions d'application. Inséré au Code du Travail, Livre II, Titre I, il fera l'objet du chapitre 4 *ter*, sous la rubrique: « Congés annuels des salariés », art. 54 f, 54 g, 54 h, 54 i et 54 j, Il comprend donc cinq articles fort longs.

Quels sont les bénéficiaires de la loi? Ce ne sont pas, on le verra, tous les salariés. Le futur article 54 f du projet s'exprime ainsi: « Tout salarié a droit, si le contrat de travail qui le lie à l'entreprise dure depuis plus d'un an, à un congé ininterrompu d'au moins huit jours... » Il faut donc exclure des salariés bénéficiaires:

---

(1) Doc. Parl., Chambre, 1929, n°s 133, 261, 382, 1611, 2394, 2493.

1° Les salariés attachés à la personne ou d'une maison, c'est-à-dire, d'une manière générale, les domestiques: cuisiniers, valets de chambre, concierge, jardiniers.

2° Les employés des professions libérales (clercs d'avocats, notaires, mécaniciens-dentistes). On considère qu'ils ne sont pas attachés à une « entreprise ». Ces exclusions sont très regrettables, surtout en ce qui concerne la 2e catégorie. Ce sont là, en effet, juridiquement parlant, des employés privés.

Or la loi protège une grande partie d'employés privés: les employés de commerce et les employés techniques. Bref, l'idée d'employé privé est restée, dans ce projet, encore étrangère au législateur français. Il ne peut pas être douteux un seul instant qu'il est aussi équitable d'accorder un congé aux employés exclus qu'aux autres. On peut même dire que, chez eux, la pratique du congé annuel est plus développé encore que pour les employés de commerce et que, pour les employés des avocats et notaires, il a lieu pendant les vacances judiciaires, et pour ceux des médecins et dentistes en même temps que celui du patron.

Mais il se pose une question de principe. Faut-il régler la situation des employés dans la loi qui détermine leur statut ou dans celle s'appliquant à la généralité des travailleurs? Remarquons que, dans le projet général français, tous les salariés sont sur un pied d'égalité. Seules les personnes travaillant dans les industries insalubres et dangereuses et les femmes et les enfants de moins de seize ans jouissent d'un régime de faveur.

La durée du congé est de 8 jours au moins si le contrat dure depuis un an au moins, et de 15 jours au moins si le contrat dure depuis deux ans au moins.

La Proposition Champetier de Ribes (art. 21) accorde à l'employé:

12 jours au moins, si le contrat dure un an au moins.

Il augmente d'un jour par année, jusqu'à concurrence de vingt-cinq jours.

Donc le système prévu pour les employés privés est plus avantageux.

A vrai dire, il ne nous paraît pas absolument nécessaire de régler par des textes spéciaux les congés des employés si la loi générale est suffisamment large, comme c'est le cas pour la loi étudiée par la Commission du Travail. Mais quelle qu'elle soit, elle doit contenir la notion d'employé privé et étendre sa protection sur tous sans distinction. On peut regretter que cette idée théorique n'ait pas pénétré encore dans le droit ouvrier français. Le vote de la loi, même générale, sur les congés payés, aurait été une excellente occasion pour l'introduire dans un texte de loi. Cela eût évité des distinctions que plus rien ne justifie, d'autant plus que si la loi est votée dans sa teneur actuelle, le législateur sera forcément tenu, dans quelque temps, de l'étendre à l'ensemble des employés. Espérons que, pendant la discussion, au Parlement, cette extension si légitime soit faite.

Examinons les autres différences des deux projets et cherchons à voir quelle est la solution la plus équitable.

La loi générale permet de diviser le congé en deux fractions de huit jours, dès qu'il atteint quinze jours, à la demande de l'intéressé. La Proposition Champetier de Ribes ne prévoit pas cette faculté. Elle peut être cependant utile à l'intéressé et il est bon de l'adopter.

Une autre disposition, très utile et qu'il est bon de préciser, quoiqu'elle résulte des principes généraux, est celle contenue dans l'art. 54 f., al. 13, de la loi générale ainsi conçu:

« Les droits acquis au congé subsistent intégralement en cas de passage du salarié à un autre établissement dépendant du même employeur. » Rien d'analogue n'existe dans la proposition sur les employés privés. Le problème de la continuité du travail nécessaire à l'obtention du congé est des plus complexe. Nous l'avons envisagé en étudiant les lois étrangères. Ici, la loi française consacre la théorie de la continuité et de l'unité de la personnalité économique que nous avons justifiée et qui avait été répudiée injustement par la Cour de Luxembourg dans son arrêt du 10 juillet 1925, étudié plus haut. En rédigeant la loi générale, on a bien pensé éviter au salarié les inconvénients des changements d'emploi qui entraînent perte des vacances, par l'institution de caisses de compensation obligatoires et autres systèmes. La Commission du Travail, pour éviter tout retard dans le vote de la loi, et vu la trop grande nouveauté de ce système, l'a écarté provisoirement.

L'inconvénient résultant de la perte des vacances est d'autant plus fréquent, dans la loi générale, que celle-

ci admet, à la différence du Statut des employés privés, que le salarié qui dénonce le contrat en observant même le délai-congé, perd son droit aux vacances. Nous avons déjà critiqué cette solution et justifié, dans le précédent paragraphe, le droit de l'employé à des vacances proportionnelles au service accompli, ou à une indemnité correspondante.

Enfin, la loi générale contient encore des précisions utiles sur l'époque des vacances et sur l'obligation de prendre un repos effectif, alors qu'il n'y a pas, dans la loi sur les employés, de prescriptions correspondantes.

Il nous semble donc, en définitive, que si l'on estime urgent de voter une loi spéciale sur le congé payé, comme le veulent les Commissions du Travail et du Commerce de la Chambre, on peut et on doit y comprendre les employés. Mais il faut que ce texte, si novateur par ailleurs, tienne compte de la proposition de M. Champetier de Ribes sur les employés soumise en même temps à l'étude de la Commission du Travail de la Chambre. Il doit être complété par les solutions plus équitables que nous avons rencontrées dans la Proposition Champetier de Ribes. Il y a lieu, surtout, d'y faire figurer la notion d'employé privé et de consacrer leur droit au congé payé qui, d'ailleurs, existe dans la pratique. Si cela se réalise, non seulement la législation sociale française aura fait disparaître l'avance qu'en cette matière de nombreux pays ont pris, mais elle aura fait une loi qui pourra servir de modèle aux deux autres grandes nations industrielles européennes: l'Allemagne et la Grande-Bretagne.

CHAPITRE III

Le payement du salaire à l'employé malade

SECTION I. — PRINCIPES ET APERÇU DE LEGISLATION COMPAREE

§ 1. — Principes.

Nous sommes ici en présence d'une institution qui a pris, depuis la fin de la guerre, un très grand développement. Elle consiste, en principe, à accorder à l'employé frappé d'une maladie ou d'un accident, le payement, pendant un certain temps, du traitement intégral ou d'une partie seulement de celui-ci. Pendant une durée, fixée par la loi, le contrat de travail se trouve suspendu. Le temps de suspension peut d'ailleurs être plus long que celui fixé pour le payement d'une partie du traitement.

Il est facile d'apercevoir que ce système, dérogatoire du droit commun, est plus favorable à l'employé.

Que se produirait-il, en effet, sans ces prescriptions spéciales? La maladie, à elle seule, ne confère-t-elle pas à l'employeur le droit de résilier le contrat. On admet que si celle-ci n'est pas grave, si le temps pendant lequel le service est interrompu n'est pas long,

le contrat sera suspendu et que l'employeur continue à payer la totalité des appointements de l'employé. Si, par contre, l'on peut prévoir une incapacité fort longue de travail, l'employeur sera fondé à dénoncer le contrat pour motif grave avec effet immédiat.

C'est précisément ce résultat qu'à juste titre les législateurs ont voulu éviter à l'employé. Ils sont partis du principe que l'employé est, économiquement, plus faible que son patron. Que ce dernier, profitant des avantages de son travail, doit, en partie, supporter le risque de maladie de son employé. Cette idée, si légitime qu'elle soit, ne suffit peut-être pas à justifier le système. La raison donnée vaudrait pour tous les salariés. Il s'en ajoute une autre. Ce n'est certes pas une conception patriarcale, celle que l'employé, en relation bien plus directe avec le patron que l'ouvrier, membre de l'état-major de l'entreprise, doit jouir des avantages de cette situation. Cette conception se retrouve dans le Code Civil allemand, en ce qui concerne certains domestiques, dans l'art. 617. Ce texte donne droit au salarié, lié à son employeur par un lien durable, absorbant la plus grande partie de son activité, et admis dans la « communauté de maison » de son employeur, au traitement médical et à la nourriture pendant six semaines en cas de maladie. Les bénéficiaires de cette disposition sont des domestiques ou même certains employés attachés à la personne de l'employeur: précepteurs, dames de compagnie, médecins, etc...

Ce n'est certes pas cette idée qui permet de justifier les dispositions que nous étudions. C'est encore, à no-

tre sens, l'idée de stabilité d'emploi que l'on retrouve si souvent en étudiant le Statut des employés. Il faut donner à l'employé, qui ne peut trouver un emploi nouveau que beaucoup plus difficilement que l'ouvrier, une certaine garantie. Celle-ci, autrefois, vu le caractère personnel du lien entre patron et employé, existait toujours en fait. Les temps modernes, avec l'accroissement du nombre des employés dans l'entreprise, ont apporté ce que les Allemands appellent la « Entpersönliehung des Dienstverhältnisses », la perte du caractère individuel du lien unissant employeur et employé. Semblable au fonctionnaire public, c'est un droit dont doit jouir l'employé dans tous les pays.

C'est ce qu'ont compris presque toutes les Nations qui ont doté les employés privés, ou tout au moins les employés de commerce, d'un statut digne de ce nom. Sur onze pays qui ont légiféré, Allemagne, Autriche, Belgique, Chili, Grèce, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pérou, Pologne, Tchécoslovaquie, deux seulement, la Grèce et la Hongrie, n'ont pas envisagé la question.

Si les modalités d'application de ces textes varient, ils s'inspirent cependant des mêmes préoccupations. La première réglementation date de 1897. C'est celle contenue dans l'art. 63 du Code de Commerce allemand, s'appliquant uniquement aux employés de commerce. Très hardie pour son époque, puisque, dans un Code de droit privé, on a inscrit une disposition de législation industrielle, elle a été, depuis la fin de la guerre, largement dépassée dans son libéralisme.

On s'aperçoit, à l'examen de la question, qu'un problème accessoire se pose. Il arrive souvent que l'em-

ployé ou l'employeur, ou même les deux, aient, en prévision de la maladie, contracté une assurance. Cela peut, dans les pays où elles existent, s'être fait sous la forme des assurances sociales. Il s'agit donc de régler d'une manière équitable, le cumul possible, d'une part du traitement, de l'autre des indemnités payées par l'assurance. C'est ce qu'ont fait presque toutes les lois que nous avons énumérées plus haut.

Dans l'étude qui va suivre, nous passerons en revue les systèmes élaborés par les principales législations étrangères en nous efforçant de déterminer les caractéristiques d'une bonne législation en la matière.

Puis, dans une deuxième section, nous verrons la question en France. Le système local, celui d'Alsace et de Lorraine, qui n'est autre que le droit allemand, nous servira de point de départ dans l'étude des essais tentés pour l'introduction sur tout le territoire français.

§ 2. — Aperçu de Législation comparée.

1° Le siège de la matière se trouve bien évidemment dans les différentes lois sur le contrat de travail qui sont nées dans l'après-guerre et dont nous avons déjà donné la liste. Les bénéficiaires des avantages contenus dans ces textes sont tantôt l'ensemble des employés privés, tantôt les seuls employés de commerce. Il est même des cas où, pour les différentes catégories d'employés, il y a multiplicité de systèmes. C'est ce que l'on constate en droit allemand, et cela ne s'explique que par une raison historique. Nous le verrons en étudiant le système d'Alsace et de Lorraine.

2° Dans l'appréciation des cas d'incapacité de travail qui ne font pas perdre le droit à un salaire, il existe, entre les différentes législations, de notables différences. Beaucoup trop étroite nous paraît la loi péruvienne (art. 5), qui ne parle que de l'hypothèse de l'incapacité de travail reçue « au cours d'un travail notoirement effectué pour le compte de l'employeur ». Il s'agit de garantir l'employé non seulement dans l'hypothèse de l'accident du travail, pour lesquelles existent, dans la plupart des pays, des lois spéciales au profit de tous les salariés quels qu'ils soient, mais dans tous les cas où il y a maladie ou accident, indépendamment de son dol ou de sa faute. C'est, à notre sens, la loi autrichienne qui donne la définition la plus précise (art. 8). Elle parle de la maladie ou de l'accident, intervenus après l'entrée en fonction de l'employé et l'empêchant d'exécuter son travail « sans que cet empêchement ait été causé par sa propre volonté ou par une grave négligence ». De semblables formules se retrouvent dans les lois luxembourgeoises (art. 8), allemande (H. G. B., art. 63; G. O., 133 c, al. 2) et tchèque.

Il nous faut bien insister sur l'idée que ce n'est pas toute maladie qui est envisagée ici. Il n'est pas admissible que l'employeur soit tenu de prendre le risque des maladies ou accidents que l'employé a eu par suite de faute ou de négligence de sa part. Cependant, certains textes ne font pas cette nuance, il nous semble à tort. Ce sont les lois chilienne (art. 15) qui parle de « maladie constatée », italienne (art. 6), belge (art. 8).

On peut penser cependant que, même dans ces pays,

la jurisprudence, par des restrictions, éliminera des cas, ceux où il y a faute ou négligence de sa part. C'est ainsi qu'au Luxembourg, où portant la loi n'énonce pas la restriction, la jurisprudence de la Cour d'appel de Luxembourg oblige l'employé, qui se réclame de l'art. 8 de la loi, de prouver non seulement le fait de la maladie ou de l'accident, mais encore l'absence de faute de son chef. C'est d'ailleurs une preuve qui résulte souvent des circonstances mêmes de l'accident. (1). Cette théorie est très dangereuse, puisqu'il est à peu près impossible à l'employé de faire une telle preuve négative. De plus, les principes généraux du droit conduisent logiquement à mettre le fardeau de la preuve à la charge de celui qui invoque la faute de l'employé malade ou accidenté: l'employeur.

3° En ce qui concerne la durée du temps de maladie payée, nous nous trouvons en présence de deux systèmes. Certaines lois se bornent à indiquer d'une manière uniforme un délai maximum pendant lequel est payé le traitement entier. C'est ainsi que procède la loi allemande la plus ancienne, qui le détermine à six semaines. Le texte belge ne reconnaît ce droit que pendant 30 jours. La loi du Luxembourg va le plus loin, en accordant à l'employé malade son plein traitement pendant la fraction du mois, plus trois mois. Cette manière de procéder a l'avantage de la simplicité. Mais l'inconvénient en est que, tout d'abord, les délais de suspension du contrat sont assez courts, ceux-ci pouvant être résiliés à la fin du délai fixé par la loi.

(1) PEMMERS: *Le Contrat de Travail des Employés dans le Grand-Duché du Luxembourg*, Paris, 1928, p. 109.

D'autre part, on ne tient compte aucunement de l'ancienneté, ce qui paraît injuste.

Aussi, la majorité des pays qui ont réglé la question par des textes de loi ont allongé le délai pendant lequel il y a suspension du contrat en diminuant progressivement la partie payée du traitement plein; d'autres, enfin, ont combiné ce système avec celui de l'ancienneté des employés.

C'est ainsi qu'ont procédé le Chili, l'Autriche, l'Italie et le Pérou.

La loi péruvienne, très restrictive (art. 5) ne règle que le cas de l'incapacité définitive ou temporaire résultant d'une maladie contractée pendant le travail. L'employé recevra, pendant les deux premiers mois de sa maladie, son salaire intégral; ensuite, son salaire sera diminué de 20 pour cent chaque mois jusqu'à un trimestre. Si l'incapacité est définitive, l'employé aura droit, pendant toute sa vie, à la cinquième partie de son salaire.

Exposons un dernier système, très typique: celui de l'Autriche, qui combine la diminution du salaire, quand la maladie se prolonge, avec l'ancienneté acquise par l'employé dans la maison. L'évolution est ici typique. L'ancienne loi sur les employés privés, celle de 1910, la loi tchèque actuelle, imitant le droit allemand, n'accordait plein traitement à l'employé que pendant une durée de six semaines. Cela fut trouvé insuffisant et voici quel est le système appliqué actuellement:

En principe, on conserve pour tout employé le droit à six semaines d'appointements en cas de maladie.

Mais ce droit s'étend à 8 semaines, si l'emploi a eu une durée ininterrompue de cinq ans, à 10 semaines si elle a été de 15 ans, à 12 semaines si elle a été de 25 ans. Pendant les quatre semaines qui suivent, l'employé aura droit à la moitié des appointements.

Si un nouvel empêchement intervient dans les six mois suivant la fin de la première maladie, l'employé a droit seulement au paiement de l'excédent de la période totale qui lui était due lors de la première maladie sur celle prise effectivement à ce moment. Il ne lui est dû alors que la moitié du salaire prévue lors de la première maladie.

4° Une dernière question, très importante en la matière, est celle de savoir ce qu'il adviendra si l'employé touche pendant sa maladie certaines sommes par suite de son affiliation à une caisse d'assurance.

Pour justifier la déduction de la somme que l'employé reçoit de la caisse d'assurance des appointements qui lui reviennent, on fait souvent le raisonnement suivant: Il est inadmissible qu'un employé, dispensé pour cause de maladie, de travailler, gagne plus que ses collègues en pleine activité. Cette manière de voir est erronée, il est facile de le montrer. L'employé malade a des dépenses plus grandes que l'employé bien portant. Il n'est donc pas injuste qu'il touche plus que son traitement ordinaire.

Mais, ce cumul, équitable en principe, l'admettrons-nous toujours? Il faut répondre à cette question par la négative. Une distinction s'impose. Si le patron, volontairement, ou même contraint par la loi, fait des actes de prévoyance tels que l'employé reçoit certains

payements en cas de maladie, il est juste de les déduire des appointements dûs à l'employé. Si, comme il est d'usage dans les assurances sociales, il y a contribution de part et d'autre, du patron et de l'employé, il y a lieu, à notre sens, de faire l'opération suivante: Si, par exemple, le patron contribue au payement des primes pour 1/3, l'employé pour 2/3, il faut partager les sommes touchées par l'employé dans le même rapport, et déduire des appointements la part qui correspond aux versements du patron. (Si l'employé touche, par exemple, 600 francs, le patron aura le droit de déduire des appointements dûs 1/3, c'est-à-dire 200 fr.) C'est, en effet, dans cette mesure que le patron s'est assuré contre le risque du payement des appointements en cas de maladie de l'employé. Si ce dernier paye seul toutes les primes, le cumul devra se faire.

Cette solution est celle que nous trouvons consacrée dans la loi italienne (art. 6). Elle s'exprime ainsi:

«...L'employeur peut déduire les sommes auxquelles l'employé a droit à raison d'actes de prévoyance effectués par le patron. »

L'unanimité est très loin de régner entre les différentes législations. Aucune autre n'a adopté la solution équitable donnée par la loi italienne. Elles admettent ou elles refusent le cumul sans distinguer.

Les textes les plus anciens, ceux du groupe germanique: Allemagne (H. G. B., art. 63), Autriche (art. 8, al. 7), Tchécoslovaquie (ancienne loi autrichienne) admettent le cumul des deux sommes. On ne peut signaler qu'une exception en droit allemand relative aux techniciens et sur laquelle nous reviendrons plus loin.

Dans deux statuts sur les employés, ceux du Pérou et de la Belgique, aucune disposition n'existe pour nous fixer. On peut admettre qu'en principe, dans ces pays, le cumul est admis. Il est bien possible qu'en vertu des principes généraux, la jurisprudence y apporte certaines limitations.

Dans les pays latins, on n'admet pas ce cumul. C'est le cas au Chili (art. 17). Au Luxembourg, lors de l'élaboration de la loi du 31 octobre 1919, on avait admis tout d'abord le cumul. Puis, en présence de l'opposition énergique du Conseil d'Etat qui déclara inadmissible que l'employé malade gagnât plus que son collègue bien portant, on se prononça contre le cumul. On fit cependant la réserve que seules les sommes payées par un organisme d'assurance institué par les pouvoirs publics seraient à déduire du traitement. Cette réserve ne figure plus dans le texte de l'art. 8, al. 3, et il semble qu'il faille admettre que dans tous les cas la déduction est possible.

Tel est l'état de la question dans les différentes législations. Voyons maintenant ce qu'il en est en France.

SECTION II. — LE PAYEMENT DU SALAIRE DES EMPLOYES MALADES EN FRANCE

La question que nous examinons a acquis un grand intérêt depuis le retour à la France de l'Alsace et de la Lorraine. Parmi les textes provisoirement maintenus du droit allemand se trouvent, en matière de législation du travail, un certain nombre de dispositions n'existant pas encore dans la législation générale de

notre pays. Beaucoup sont relatives au contrat de travail. Celle que nous étudions en est un bon exemple. Dans le désir, légitime à tous les points de vue, technique aussi bien que politique, de l'unification des lois, on a songé à introduire certains de ces textes dans la législation générale. Il en a été ainsi de notre disposition. Dans sa session de 1926, le Conseil Supérieur du Travail s'est occupé de la question. A cela s'ajoute que la Proposition Champetier de Ribes a, elle aussi, donné une solution au problème. Nous allons donc étudier avec quelques détails les dispositions allemandes maintenues comme bases de la discussion, puis nous verrons les résultats des essais d'extension à la France tout entière.

§ 1. — Etude de la Législation maintenue en Alsace et Lorraine.

Dans les trois départements recouvrés, nous l'avons dit, c'est le droit allemand qui, en cette matière, est resté en vigueur. Nous avons, ici, un excellent exemple du manque d'unité de ce droit relativement aux employés privés. Il n'y a pas moins de trois solutions, selon que l'on envisage telle ou telle catégorie d'employés, là où il ne devrait y en avoir qu'une seule. Elles sont réparties dans trois Codes différents: la Gewerbeordnung (Code des Professions, art. 133 c), le Code de Commerce (H. G. B., art. 63) et le Code Civil (B. G. B., art. 616). Ceci ne s'explique que par des raisons historiques, celles que nous avons exposées plus haut. Le législateur n'est intervenu que par à-coups, sans vue d'ensemble.

Il résulte de cela que les solutions possibles sont triples.

1° S'il s'agit d'un employé technique, la solution se trouve dans le Gewerbeordnung et date d'une loi du 1er juin 1891, incorporée à cette date à ce Code.

L'art. 133 c. a décidé que l'employé technique, en cas de malheur immérité (Unverschuldetes Unglück) a droit à ses appointements pendant une durée de six semaines.Cependant, si l'employé est assuré à une caisse de Maladie ou d'Accidents, existant en vertu d'une loi, les sommes qu'il touche de la caisse viennent en déduction du traitement.

2° Une règle analogue, mais différente cependant, existe dans l'art. 63 du Code de Commerce (H. G. B.) au profit des employés de commerce. Eux aussi, et pour le même délai, conservent la totalité de leur traitement. Mais on ne peut en déduire les sommes provenant d'une Caisse d'assurance, peu importe qu'elle soit publique ou privée, peu importe encore si le patron paye les contributions entièrement ou partiellement.

3° Mais que décider alors pour les autres employés privés qui sont encore très nombreux et qui sont principalement des deux ordres suivants. Ce sont ou des employés des personnes exerçant des professions libérales, des avocats, notaires, dentistes, ou des employés attachés à la personne du patron, médecin, etc... A eux s'appliquent les règles générales du Code Civil allemand, contenues dans les articles 616-629 du B. G. B. sur le contrat de service. Ces articles sont maintenus en Alsace et Lorraine par la loi du 1er juin 1924 (art.

7, 12°). Que décident-ils? D'après le 616, tout salarié a droit au salaire entier si, sans faute, il ne peut faire son service pendant une « durée relativement peu importante » (für eine verhältnismässige nicht erhebliche Zeit). C'est ici le juge qui, souverainement, apprécie le délai qui sera généralement inférieur à six semaines. Donc, la situation des employés indiqués dans cet article sera moins favorable que celle des employés de commerce, d'autant plus que les sommes touchées d'une caisse d'assurance publique seront déduites des appointements.

Dans un seul cas, ce délai, fixé d'une façon si vague par la loi, devient celui de 6 semaines. C'est dans l'hypothèse où le salarié fait partie de la « communauté de maison » de l'employeur (in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen). Cela se présente assez rarement pour les employés. Ce serait pourtant le cas des économes ou régisseurs des domaines de l'employeur, de son médecin personnel.

L'exposé même de ces textes semblables et pourtant différents montre combien une unification serait désirable et facile.

Il y a, à propos de ces textes, deux importantes questions qui se posent:

A) Tous parlent de la notion de « malheur immérité » (Unverschuldetes Unglück) qui seule ouvre certains droits. Quel est donc le contenu juridique de cette idée qui est véritablement à la base de ces textes?

B) On s'est demandé, de plus, si les différents textes que nous avons signalés sont d'ordre public ou ne sont que des prescriptions dispositives. C'est là une ques-

tion de la plus haute importance, puisque l'efficacité pratique dépend de la solution que l'on donne.

A) *Quel est le sens donné par la jurisprudence à la notion de « malheur immérité » ?*

Il faut qu'il s'agisse d'un malheur de l'employé. La jurisprudence allemande entend par là non seulement le cas de maladie et d'accident, mais aussi la maladie de ses proches parents si celle-ci, d'après les mœurs, oblige l'employé à suspendre son travail. De même, une détention injustifiée de l'employé fait jouer l'art. 63. Le « malheur » n'a pas besoin de frapper l'employé directement, mais il suffit qu'il y ait répercussion indirecte. C'est là une notion qui doit s'adapter aux mœurs et aux idées du temps et c'est le rôle du juge de la déterminer.

S'il n'y a pas un malheur qui touche personnellement l'employé, mais simplement un empêchement au travail, dûment justifié, l'art. 63 ne s'applique plus.

C'est alors l'art. 616 du B. G. B., que nous avons examiné plus haut et qui est absolument général, qui s'applique. Tel est le cas de catastrophes naturelles qui empêchent toute circulation, par exemple routes barrées par la neige. La même solution intervient si l'employé accomplit des obligations civiques, s'il est juré, s'il fait une période militaire.

Là où apparaissent les difficultés, c'est quand il s'agit de s'entendre sur le sens du mot « immérité ». C'est, en principe, un malheur tel qu'il ne peut être évité, quand les précautions normales sont prises. Le type du malheur immérité est la maladie. Tout dol ou faute

fait perdre à l'employé le bénéfice des art. 63 H. G. B. ou 133 c, al. 2, Gewerbeordnung.

Il faut, pour apprécier sainement cette idée, tenir compte des usages et de la manière de vivre actuelle. Avec le développement des sports et la place si importante qu'ils ont acquis dans la vie sociale, la pratique normale d'un sport, cyclisme, équitation, course, etc., est légitime et les accidents arrivés sans faute de l'employé doivent bien rentrer parmi ceux visés à l'art. 63. Dès que le caractère normal du sport cesse, s'il est particulièrement dangereux, ou s'il y a eu faute, de l'employé, l'article ne doit plus s'appliquer. Cette règle, facile à comprendre en théorie, amène des difficultés pratiques considérables, qui sont, le plus souvent, des cas d'espèce.

Voici comment un jugement du Conseil des prud'hommes de Hambourg, du 21 août 1926 (1), a essayé de résoudre la question. Les motifs du jugement sont ainsi conçus:

« ...Il est hors de doute que la responsabilité de l'accident n'incombe pas à la victime dans tous les cas où l'accident n'apparaît pas comme la conséquence d'une manière de vivre s'écartant de la normale. A cet égard, il est inutile d'insister sur le fait qu'en général l'activité sportive ne peut plus être considérée actuellement comme s'écartant d'une manière de vivre normale. Elle ne s'en écartera que si le sport pratiqué sort des limites de l'activité sportive normale. Il est très difficile de tracer une fois pour toutes une ligne de démar-

(1) R. I. J. Tr., 1927, p. 31.

cation générale entre l'activité normale et celle qui ne l'est plus. Une telle ligne de démarcation ne peut être tracée d'une manière satisfaisante que pour des cas concrets. A cet effet, on tiendra compte en particulier du danger que présente le sport en question et aussi de celui qui résulte de l'intensité de l'activité sportive exercée en l'espèce. Par exemple, les sauts avec parachute s'écarteraient complètement en raison de leur nature même d'une manière de vivre normale, tandis qu'il n'en serait ainsi, pour la boxe, qu'en cas de matches qui doivent se poursuivre jusqu'à la mise hors de combat d'un des participants ou pour lesquels on doit prévoir le même résultat, vu la manière dont ils se déroulent. A notre époque, les promenades en automobile ne sauraient guère être considérées comme s'écartant d'une manière de vivre normale et d'une activité sportive normale. Par contre, on ne saurait certainement plus considérer comme telle la participation à des courses automobiles et motocyclistes... »

On s'explique, en lisant ces motifs, l'embarras des juges si des cas semblables se produisaient.

Dans l'hypothèse, l'employeur refusait de faire bénéficier son employé de l'art. 63, H. G. B., celui-ci ayant été blessé à un match de football. C'est à juste titre que les juges le déboutèrent en insistant sur le caractère normal du match. Il en aurait été autrement si l'employeur aurait pu prouver une faute grave à la charge de son employé. On voit d'ailleurs difficilement de quelle nature elle pourrait être dans l'hypothèse.

Une autre question, qui se pose très souvent aux Conseils de prud'hommes, est celle de savoir si les ma-

ladies vénériennes ou la grossesse des employées non mariées est un « malheur immérité » au sens de l'art. 63 du Code de commerce local. La jurisprudence est très divisée. A notre avis, il ne semble pas que les employés, dans ces hypothèses, doivent bénéficier de l'art. 63. Il y a, de leur part, une faute nette contre les usages et les principes moraux que l'on doit considérer toujours pour se rendre compte du contenu de la notion de « malheur immérité ».

B) *Les prescriptions du Code civil allemand a. 616, Code de commerce a. 63, Code des professions a. 133, al. 2, sont-elles d'ordre public?*

Il n'est pas douteux que, du point de vue social, ces prescriptions ont donné, là où elles étaient appliquées, d'excellents résultats. Il est donc éminemment désirable qu'elles soient d'ordre public. Il ne faut pas que des clauses contraires, insérées dans les contrats des grandes entreprises, puissent éluder ces articles.

Mais il est un principe de droit qui veut que, pour rendre les dispositions de droit civil d'ordre public, le législateur doit le mentionner expressément. Cela n'est le cas ni pour les art. 616 B. G. B., 63 al. 1 H. G. B. et 133 c du Code des Professions. Cela résulte aussi par argument *a contrario* de l'alinéa 2 de l'art. 63 du Code de Commerce. Le législateur dit expressément que toute clause cherchant à empêcher le cumul du traitement de l'employé de commerce et les sommes touchées d'une caisse publique est nulle. Cela ressort aussi d'une proposition du gouvernement allemand de 1907, qui ne vint d'ailleurs pas à exécution, de confé-

rer le caractère d'ordre public à l'alinéa 1 de l'art. 63 du Code de Commerce et de l'enlever à l'alinéa 2.

Voilà quel est le système applicable dans les trois départements. Il s'agissait de l'amender et de l'introduire dans la législation générale.

Il faut, en effet, unifier ces articles pour tous les employés, c'est-à-dire garantir à tous traitement entier pendant six semaines en cas de malheur immérité, en déduisant les sommes provenant d'actes de prévoyance faits par les patrons. De plus, ce texte doit être d'ordre public. Quels ont été les résultats des essais d'extension sur tout le territoire? C'est ce que nous étudierons maintenant.

§ 2. — Essai d'Extension du Système local à l'Ensemble du Territoire.

Dès 1925, le Conseil Supérieur du Travail se préoccupe vivement des dispositions de législation du travail maintenues en Alsace et Lorraine. Il en fit tout d'abord une étude très documentée, traduisant les principaux textes maintenus (1). Puis, l'année suivante, il mit à son ordre du jour certaines questions, lesquelles n'étaient pas encore réglées en législation générale, mais en droit local, ou pour lesquelles la législation générale était insuffisante, avec l'idée d'étendre les solutions données en droit local en les adaptant, s'il le fallait, à tout le territoire.

Parmi les 10 questions relatives au contrat individuel de travail ayant fait l'objet des études de la Commission permanente, figure celle que nous étudions ici.

(1) Rapport, 29e Session, nov. 1925.

C'est le n° 6, « Maintien de leurs appointements aux employés victimes d'accidents ». La formule est évidemment inexacte (le mot « accidents »), mais c'était là bien le problème résolu dans l'art. 63 du Code de Commerce local en ce qui concerne les employés de commerce et l'art. 133 c. de la Gewerbeordnung en ce qui concerne les techniciens. Le Rapport présenté à la Commission, de M. Borderel (1), nous apprend, sous le n° 6: « Maintien de leurs appointements aux employés victimes d'accidents du travail », titre encore plus inexact que le précédent, car infiniment trop restrictif, que la majorité de la Commission était d'avis d'attendre avant l'examen de la question, la loi fixant les modalités du régime des assurances sociales.

Elle fut reprise dans la 31e session du Conseil Supérieur du Travail (2), où elle fit l'objet d'un Rapport de M. Millet et d'une discussion à la séance du Conseil. Il ressort de ces différents examens plusieurs constatations.

Tout d'abord, les patrons d'Alsace et de Lorraine, par la voix de M. Schlumberger, faisaient connaître qu'ils étaient favorables à l'obligation pour l'employeur de payer à l'employé, empêché de travailler six semaines de salaires. Mais ils désirent la déduction de ces appointements des sommes provenant d'une assurance. Cela nous paraît légitime, nous l'avons justifié, dans la mesure où l'employeur participe au payement des primes.

(1) Rapport, 30e Session, 1926, p. 29.
(2) Rapport, 31e Session, 1927, p. 20 et suiv.

Il ressort également des débats que, malgré la loi sur les assurances sociales, il y aura des personnes, parmi celles dont le traitement est inférieur à 18.000 francs (qui seules sont obligées d'être assurées) et même parmi celles dont les appointements sont supérieurs, pour lesquelles un texte protecteur spécial serait utile et ne ferait pas double emploi avec la loi sur les assurances sociales.

Un point très caractéristique, c'est la difficulté apparue aussi bien à la Commission qu'au Conseil, de prendre une disposition protectrice en faveur des seuls employés à l'exclusion des ouvriers. L'idée que les employés peuvent avoir des besoins spéciaux, différents de ceux des ouvriers, nécessitant des textes qui leur soient propres est nouvelle en France, et il est à prévoir qu'elle se heurtera à de vives résistances, surtout de la part des représentants des ouvriers, de la Confédération Générale du Travail. On sent bien la répugnance qu'ils ont à l'institution d'un régime de faveur pour les employés, qui pourrait contribuer à maintenir et à fortifier ce qui sépare ces derniers des ouvriers.

Une remarque capitale est encore à faire. C'est qu'au Conseil Supérieur du Travail, et cela s'explique par la nouveauté de la question, on ne se rend pas très bien compte de la portée de la notion d'employé. On parle d'employés de commerce, d'employés contremaîtres et chefs de service de l'industrie, sans prendre garde que ce sont là bien des catégories importantes des « employés privés », mais qu'il en existe d'autres. Cela tient aussi un peu au terme même d'employé qui, parce

qu'il a dans notre langue deux significations différentes, manque de plastique. D'une part, il s'oppose au mot « employeur » et par là vise tous les salariés, puis il signifie aussi ce qu'en allemand est rendu par le terme « Angestellter ». Cela laisse dans l'esprit de certains membres du Conseil Supérieur du Travail et dans les textes votés certaines imprécisions que l'on comprend fort bien, mais qu'il importe de dissiper. Il faut faire bénéficier de la disposition tous les employés privés.

Le vœu, adopté après discussion, par 30 voix contre 18, est le suivant:

« Le Conseil Supérieur du Travail émet le vœu que les employés de commerce, les employés contremaîtres et chefs de service de l'industrie qui se trouvent dans l'impossibilité de faire leur service par suite d'un malheur, c'est-à-dire d'une cause indépendante de leur volonté, et qui ne provient pas de leur faute, doivent conserver, pendant six semaines, droit à leurs appointements et, éventuellement, à leur entretien.

« En ce qui concerne l'entretien, l'employeur pourra se dispenser de toute rémunération en nature en payant à l'intéressé une indemnité compensatrice.

« Les secours que pourrait recevoir l'employé par suite d'une assurance contre la maladie ou contre les accidents, viendront en déduction des obligations de l'employeur.

« Toute stipulation contraire aux précédentes stipulations serait nulle de plein droit. »

Ce vœu ressemble à celui contenu, sur la question, dans le « Programme de Montreux ». Disons, pour être

complet, que la Proposition Champetier de Ribes contient sur la question un système beaucoup plus extensif, faisant varier le traitement avec la durée de la maladie et l'ancienneté de l'employé, mais qu'il a peu de chances d'être adopté. Il est bien plus probable que le Parlement, saisi de la question, s'inspirera du système en vigueur en Alsace et Lorraine.

CHAPITRE IV

Le délai-congé et l'indemnité de fin de contrat

SECTION I. — GENERALITES

Pour tout salarié, quel qu'il soit, la question du congédiement est d'une importance capitale. Travaillant pour autrui, sa rémunération est souvent l'unique ressource qui lui permet de vivre, lui et toute sa famille. Or, si son contrat de travail vient à être rompu, il est généralement exposé à des souffrances beaucoup plus grandes que son employeur. Pour prévenir ces risques, les salariés ont de tout temps cherché à soumettre le congédiement à des règles précises et à se faire reconnaître un droit à indemnité en cas de rupture abusive du contrat.

Si ces remarques sont vraies pour tous les salariés, il y a, en ce qui concerne les employés, une situation tout à fait spéciale qui, à elle seule, explique l'existence d'une législation *sui generis* et l'apparition d'idées et de principes législatifs absolument originaux. C'est que l'employé recherche avant tout, dans son emploi, une stabilité aussi voisine que possible de celle du fonctionnaire. Aussi, les législations ont-elles tendance à considérer qu'exerçant un travail surtout intellec-

tuel, les employés ont plus de difficultés à changer de place que les ouvriers manuels. C'est que l'activité intellectuelle de l'employé se caractérise par une spécialisation plus marquée, et il aura d'autant plus de peine à trouver un poste se conciliant avec ses aptitudes spéciales. Ces arguments sont vrais surtout quand l'employé occupe son poste depuis très longtemps ou qu'il est chargé d'un travail exigeant des connaissances très spéciales, une loyauté et une discrétion absolues. La question a d'autant plus d'importance que l'on est en présence d'une véritable crise des employés anciens. Passé quarante ans, ils ont beaucoup de peine à trouver un poste s'approchant de celui qu'ils viennent de quitter et le licenciement, plus que pour tout autre, peut signifier pour eux la misère.

Aussi, de tout temps, les employés ont-ils cherché à se protéger contre les inconvénients des licenciements ou tout au moins à en atténuer les effets.

Il y a lieu de constater avant tout que le contrat doit pouvoir cesser par la volonté d'un seul. S'il en était autrement, si le *mutuus dissensus* était toujours nécessaire, le lien contractuel pourrait être perpétuel, ce qui est contraire au principe de la liberté du travail. Mais ce qu'il faut, c'est organiser la protection contre les congédiements abusifs.

Deux systèmes théoriques se présentent à notre esprit:

1° On peut poser en principe que le contrat de travail lie définitivement l'employeur et l'employé. Cependant, il existe des cas limitativement énumérés par la loi où la résiliation est licite. Ce système, qui modi-

fie complètement les vues théoriques admises jusqu'ici, n'est appliqué qu'en Russie soviétique, où il concerne tous les salariés. En effet, le Code du Travail du 9 novembre 1922 (article 47) ne permet à l'employeur de faire cesser le contrat que dans des cas tout à fait précis. Aucun autre pays n'a voulu admettre solution pareille, qui fait disparaître la liberté des conventions et viole les principes fondamentaux du droit civil tel qu'on le conçoit dans le reste de l'Europe.

2° Aussi, les pays en sont-ils venus à des résultats semblables par d'autres méthodes. Posant en principe que le contrat de travail peut toujours cesser par la volonté d'un seul, ils ont imaginé de nombreux cas et certains mécanismes pour en limiter l'application ou pour la régulariser.

a) Les différentes lois déterminent limitativement certains cas où le contrat ne peut pas être résilié. Les textes les plus anciens, nous les avons étudiés en détail, sont ceux contenus dans les Codes allemands (1), suspendent le congédiement pendant six semaines et donnent droit au plein salaire pendant ce délai à tout employé frappé d'un malheur immérité. Ce cas se retrouve dans d'autres lois sur les employés privés: loi du 31 octobre 1919 du Grand-Duché de Luxembourg (art. 8). La loi belge du 7 août 1922 prévoit le même cas, en y ajoutant le service militaire.

b) Certaines restrictions des plus originales et qui sont susceptibles de développements ultérieurs sont basées sur l'intervention des organes représen-

(1) Code Industriel, Loi du 1er juillet 1891, art. 133 c. II. — Code de Commerce du 10 mai 1897, art. 63.

tatifs des salariés. La forme et la portée de l'intervention de ces organes varie beaucoup suivant les pays. Ainsi, en Norvège, suivant la loi du 23 juillet 1920, sur la représentation du personnel dans les entreprises industrielles, ces organes ont uniquement le droit et le devoir d'intervenir dans les conflits relatifs à cette question et de jouer un rôle de conciliateurs. Dans d'autres lois sur les Conseils d'Entreprise, en Autriche, ils peuvent contester la validité du congé donné (loi du 15 mai 1919). En Allemagne, enfin, les travailleurs peuvent faire appel au Conseil d'Entreprise de la décision qui les frappe. Ce système peut donner d'excellents résultats dans les pays où il est appliqué. Mais il ne résout pas la question en son entier. Et tout d'abord les Conseils d'entreprise sont inconnus dans un grand nombre de pays industriels: la France, l'Italie, la Belgique, la Grande-Bretagne, et même dans les pays où ils existent, ils ne sont pas utiles à tous les employés privés, par exemple aux techniciens dentistes, aux employés supérieurs ne faisant pas partie des Conseils d'entreprise (en Allemagne).

On a imaginé, pour parer aux inconvénients des congédiements intempestifs et brusqués, la fixation d'un délai-congé et même, parfois, ce dernier se cumule avec une indemnité de licenciement.

Avant de faire une étude de droit comparé des divers statuts des employés privés en ce qu'ils sont relatifs à ces points, il importe, pour les raisons que nous allons préciser, d'étudier le système français relatif à la résiliation du contrat de travail, c'est-à-dire l'art. 23 du Livre 1 du Code du Travail.

SECTION II. — PRINCIPES DE LA LEGISLATION OUVRIERE FRANÇAISE RELATIFS A LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pourquoi, se demandera-t-on, avec juste raison, étudier le système français qui n'est pas spécialement consacré aux employés, alors que nous ne devons envisager que les règles existant au profit de ces derniers.

C'est que le système français, pure création jurisprudentielle que les lois de 1890 et de 1928 n'ont fait que systématiser, est à la base des statuts des employés privés des différents pays.

Par la richesse des idées juridiques qui en forment le fond, il renferme les germes des différentes possibilités qui se sont développées surtout en ce qui concernent les employés et qui se retrouvent maintenant dans leurs différents statuts. C'est un fait extrêmement curieux que cette filiation des idées et quelque peu paradoxale. Mais on se rendra compte plus loin qu'aucune autre législation, quelque minutieusement construite qu'elle soit, comme l'allemande par exemple, ne peut rendre compte du phénomène juridique tout récent qu'est l'indemnité de licenciement.

Il n'entre pas du tout dans nos vues d'étudier en son entier le système de l'art. 23 du Code du Travail, son évolution et son état dernier tel qu'il est consigné dans la loi du 19 juillet 1928. Mais, ce que nous désirons, c'est de dégager clairement les idées fécondes qui se retrouvent à l'état plus développé dans les lois les plus récentes sur les employés.

On sait que le contrat de louage de travail, quoique

l'un des plus répandus, ne fut que très sommairement réglementé par les rédacteurs du Code Civil. Aucune prescription n'existait dans le Code de 1804 sur la résiliation de ce contrat. Aussi, la jurisprudence a-t-elle dû intervenir et elle a constitué de toutes pièces un système beaucoup moins précis que celui que l'on trouve dans les codes germaniques, mais certainement plus riche en idées fécondes et originales.

La jurisprudence admet, en principe, que le contrat de travail pouvait cesser par la volonté d'un seul dans le cas où il est à durée indéterminée, l'unique cas qui nous intéresse ici. Exiger, en effet, le consentement des deux parties eût été violer l'article 1780, puisqu'il aurait suffi que l'une des parties refusât de consentir à mettre fin au contrat, pour que celui-ci ne pût jamais être résilié. Cependant, ce principe, appliqué dans toute sa rigueur, aurait amené des injustices flagrantes, une instabilité et une insécurité au grand désavantage des deux parties. Notamment, le salarié peut craindre de se trouver privé d'emploi d'un moment à l'autre. Aussi, la coutume a-t-elle fait naître le système du délai-congé, consacré plus tard par la jurisprudence et la loi de 1890.

C'est un certain laps de temps, variable suivant le lieu et la profession. A côté de ce premier principe, un autre apparut, c'est celui des dommages et intérêts en cas de résiliation abusive du contrat. La jurisprudence, s'appuyant sur l'art. 1382 du Code Civil, oblige la partie qui, par sa dénonciation, a lésé l'autre, soit qu'il y ait eu inobservation du délai-congé, soit même

que celui-ci ait été respecté et que cependant le congé ait été abusif.

Or, on constate par l'examen de la jurisprudence et surtout de la loi du 19 juillet 1928, que, de plus en plus, on cherche à séparer les deux principes, mélangés au début, mais qui se dégagent de jour en jour de plus en plus nettement:

Réparation pour inobservation du délai-congé;

Réparation pour congédiement abusif.

Cela est si vrai que la loi de 1928, al. 5, dit textuellement: « la résiliation du contrat par la volonté d'un seul peut donner lieu à des dommages-intérêts.

« ...Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes... »

a) La loi française organise de plus en plus le délai-congé et veut rendre son observation effective. Alors que, sous l'empire de la loi de 1890, toute convention individuelle ou tout règlement d'atelier peut le réduire ou même le supprimer, il n'en est plus ainsi, après celle de 1928. Si elle n'est pas allée jusqu'à fixer les délais de dénonciation, comme en droit allemand, dans son désir de ne pas heurter les usages, variant par région et par profession, elle ne permet plus de déroger aux usages que par convention collective. Elle maintient toujours le droit à une indemnité en cas d'inobservation du délai-congé. Cela sera une somme égale au salaire qui aurait été payé pendant la période de préavis.

D'autre part, la loi tient à ce que le droit de résiliation soit exercé d'une manière juste et légitime, sous peine d'une condamnation à des dommages et intérêts. C'est une application de la théorie de l'abus du droit. Or, remarquons bien, cette indemnité est due, non seulement dans le cas où le congé a été donné, en violation du délai-congé, mais aussi dans l'hypothèse où le délai ayant été respecté, et alors l'indemnité qui est due n'a trait qu'à un congé abusif. Cette dernière idée est d'une importance capitale, et elle va donner lieu à des solutions et à des théories toutes nouvelles dans le droit des employés.

Il est remarquable que, dans une législation aussi minutieusement rédigée que celle de l'Allemagne, on ne rencontre cette idée à aucun moment. Jamais le juge n'examine le motif de la dénonciation, si l'employeur a observé le délai-congé, et jamais il n'accordera à l'employé des dommages et intérêts pour abus de droit.

Le juge du fait est souverain dans l'appréciation des motifs et du montant de l'indemnité. Cependant, la loi de 1890 et, après elle, celle de 1928, énoncent quelques éléments qui peuvent guider le juge, dégagés eux-mêmes de la jurisprudence antérieure. Ce sont les usages de la nature des services engagés, l'ancienneté des services combinée avec l'âge de l'ouvrier ou de l'employé, les retenues opérées et les versements effectués en vue d'une prévision de retraite, etc., etc...

Le Conseil Supérieur du Travail qui, dans sa session de 1925 (29e session) a véritablement élaboré la loi de

1928, avait adopté une disposition remarquable, abandonnée malheureusement par le Parlement.

Il établit le droit à une indemnité de licenciement, non seulement en cas d'abus du droit, mais dans certains autres, si des conditions définies étaient réunies. Cet alinéa était ainsi conçu:

> « Lorsque le louage de service fait sans détermination de durée s'est prolongé pendant plus de dix années, pour un ouvrier ou un employé âgé de 40 ans au moins, sa résiliation donne toujours lieu à une indemnité, sauf lorsqu'elle est provoquée par un cas de force majeure ou un motif grave.
>
> « Ces indemnités seront calculées sur les bases du salaire d'une semaine au minimum par année de service. »

Il a paru prématuré aux Chambres, surtout en ce qui concerne les ouvriers, d'admettre une pareille innovation, si hardie et si pleine de conséquences. En ce qui concerne les employés, nous verrons que beaucoup de législations ont consacré le droit à l'indemnité de licenciement.

Nous devons maintenant dégager les principes à la base du délai-congé et de l'indemnité de licenciement tels qu'ils sont organisés dans les diverses lois sur les employés privés.

SECTION III. — LE DELAI-CONGE.

L'on assiste, depuis la fin de la grande guerre, à une véritable organisation du délai-congé. Alors qu'avant

le conflit mondial, ce problème n'était envisagé avec précision que dans deux pays, l'Autriche et l'Allemagne, il se produit, à l'heure actuelle, un véritable renouveau en la matière. Toutes les lois sur les employés de commerce ou les employés privés, si nombreuses depuis 1919, ont consacré à la question de longs articles. L'on y voit apparaître de véritables systèmes d'organisation du délai-congé, variables suivant les pays, et très dissemblables, s'opposant par leur complexité aux règles très simples posées dans les lois allemandes d'avant-guerre.

Ces textes législatifs sont le fruit d'un double effort: le premier, très ancien puisqu'il est apparu dès 1900; l'autre ne datant véritablement que de la période d'après-guerre.

On a cherché, en effet, dans un grand nombre de pays:

1° A accorder aux employés un délai-congé minimum. Il est d'ailleurs réciproque et bénéficie aux employeurs autant qu'à l'employé.

2° A organiser d'une manière détaillée ce délai-congé en se plaçant à un certain nombre de points de vue, variables dans les différents pays.

Si l'on recherche ceux d'entre eux qui se sont surtout préoccupés de ces questions relativement aux employés, il est possible de découvrir trois groupes:

1° Tout d'abord les pays d'Europe occidentale, qui ont les statuts, relatifs aux employés, les plus récents et les plus précis. Citons l'Autriche, l'Allemagne, l'Italie, les grands pays novateurs en la matière, puis le

Luxembourg, la Belgique, la Grèce, la Tchécoslovaquie.

2° Notre pays occupe dans ce développement légal une place tout à fait originale. Employés et salariés français se caractérisent par une certaine méfiance à l'égard d'une intervention trop marquée du législateur, contre l'insertion dans nos Codes de délais précis comme le fait l'Allemagne, par un grand attachement aux règles coutumières. De plus, on cherche à garder dans la loi, sinon dans la réalité des choses, des règles uniques pour tous les salariés, employés et ouvriers. L'idée d'égalité si fortement ancrée dans tous les esprits français est choquée par la pensée que les employés pourraient être régis de dispositions spéciales, différentes de celles des ouvriers. Ces idées se dégagent très nettement de la lecture des débats du Conseil Supérieur du Travail, où s'affrontent les représentants des employés et des employeurs (1). Aussi, n'existe-t-il pas encore, à l'heure actuelle, de dispositions semblables à celles que l'on trouve dans les autres pays. Mais, d'autre part, et c'est là que réside son originalité, la jurisprudence de notre pays a dégagé certains principes qui ont servi de point de départ à l'évolution d'idées qui se retrouvent dans les lois sur les employés de tous les autres pays.

3° Certains pays de l'Amérique du Sud, Bolivie, Brésil, Chili, Pérou, commencent, eux aussi, à se préoccuper des questions que nous étudions et quelques-uns d'entre eux ont posé des règles juridiques qui, quoique

(1) Procès-verbaux, 29e Session, nov. 1925 (Paris, 1926).

plus simples que celles des pays d'Europe, constituent la première étape d'une évolution future.

On constate l'absence complète, dans ce mouvement législatif des pays anglo-saxons, Grande-Bretagne et Etats-Unis, qui sont restés les plus réfractaires à l'étude des questions relatives aux employés privés.

Nous disions que:

I. — Les législations d'un grand nombre de pays cherchent à fixer pour les employés un délai-congé minimum. Les raisons de cette préoccupation, nous les avons déjà expliquées plus haut. Si c'est là une tendance ancienne, c'est aussi celle qui est la moins spéciale à l'employé. L'ouvrier également recherche ce délai minimum, mais dans une beaucoup moindre mesure. Il lui semble que le long délai accordé aux employés serait tyrannique à son égard et restreindrait considérablement sa liberté. Aussi, le délai-congé minimum de dénonciation est-il, dans les différents pays, supérieur à celui des ouvriers, ou, parfois, il en existe un pour les employés alors qu'il fait défaut pour les ouvriers. Les législateurs se sont efforcés d'empêcher l'employeur de le réduire à néant. Aussi les clauses tendant à restreindre le délai minimum imposé par la loi sont déclarées très souvent nulles, comme contraires à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

En Allemagne, on rencontre une disposition de cette nature dans l'art. 67, al. 1, du Code de Commerce du 10 mai 1897. Alors que le délai normal de dénonciation du contrat à durée indéterminée est de six semaines, avec effet à la fin d'un trimestre, il ne peut être réduit, par convention, que jusqu'à un mois. Les prescriptions

sont les mêmes pour les employés techniques (1). Ce sont là les textes qui ont servi de modèles à toutes les autres lois. Très directement à la loi autrichienne de 1910, sur les employés privés (aujourd'hui loi tchécoslovaque), qui ne fait que reprendre le système des Codes germaniques. Indirectement à tous les autres textes sur les employés privés ou de commerce éclos après la guerre. Le délai minimum est généralement d'un mois (Belgique, Grèce). Il est parfois très supérieur à ce minimum (Hongrie, 3 mois; Luxembourg, 2 mois; Bolivie, Pérou, 3 mois); rarement inférieur (Finlande, 2 à 4 semaines; Italie, 2 à 4 semaines; Chili, 1 mois).

Le délai est donc très variable sans motif bien apparent; une unification por convention internationale serait chose aisée.

Notre pays, qui n'a pas statué en la matière, est arrivé cependant au même résultat depuis la loi du 19 juillet 1928. Puisqu'aucune convention individuelle ne pourra déroger au délai-congé existant dans la coutume, il va se trouver que tous les employés vont bénéficier du délai-congé d'un mois. La proposition Champetier de Ribes fixe, dans son article, un délai-congé minimum de 15 jours et 1 mois suivant les hypothèses.

Il est à peine besoin d'insister sur les bienfaits de cette institution. L'expérience la plus concluante a été faite en Alsace et Lorraine. Après avoir été mal accueilliés, parce qu'imposés, les textes allemands sur le délai-congé se sont acclimatés; ils ont fait leurs preu-

(1) Code des Professions, art. 133 c. — Loi du 30 juin 1900.

ves et, à l'heure actuelle, tous les intéressés, employeurs et employés, sont d'accord de les voir maintenus, pour ne pas perdre les bienfaits sociaux qu'ils ont apportés. La discussion qui a eu lieu au Conseil Supérieur du Travail (1) en 1925 fait ressortir cette unanimité entre tous les intéressés.

L'Organisation méthodique du Délai-Congé.

II. — Les prescriptions relatives au délai-congé, très simples au début, se sont compliquées par la suite sous l'influence d'idées que nous devons dégager maintenant. Il y a lieu d'examiner certaines questions qui se trouvent véritablement à la base des réglementations modernes.

a) Et tout d'abord, s'est-on demandé, le délai-congé doit-il être le même pour les employeurs et les employés? Faut-il une réciprocité absolue?

Avant d'entrer dans la discussion de la question, constatons qu'une évolution très importante s'est faite. Primitivement, sous le régime de la libre concurrence, il arrivait très souvent que l'employeur, le plus fort au point de vue économique, stipulât pour lui un délai bien inférieur à celui de l'employé. Ce dernier se trouvait généralement être dans une situation moins favorable que l'employeur. Pour lutter contre cet état de choses, les législations, en introduisant les délais minimum et en disposant qu'il serait d'ordre public, disaient, en général, que le délai devait, dans tous les cas, être égal pour les deux parties. C'est là une deu-

(1) Séance du 17 nov. 1925. P. V., p. 95.

xième étape de l'évolution. On cherche à rétablir légalement l'équilibre entre les deux parties de force inégale. Voilà le système d'avant-guerre qui se retrouve dans les anciennes lois sur les employés, et tout d'abord en Allemagne (1).

En Autriche, dans l'article 20 de la loi du 16 janvier 1910 sur les employés privés.

On aurait pu penser que l'évolution s'arrêterait là. Mais il n'en est rien. Dans les lois les plus modernes sur les employés, le principe d'égalité se trouve rompu, cette fois en faveur de ceux-ci. En effet, les délais-congés sont inégaux, plus longs pour les employés que pour les employeurs. Et, ce qui est tout à fait remarquable, des pays qui, primitivement, étaient les défenseurs les plus fermes de l'idée d'égalité, comme l'Allemagne et l'Autriche, ont adopté cette nouvelle manière de régler le délai-congé. Ainsi, sur dix pays envisagés ayant réglementé la situation des employés, six consacrent l'idée d'inégalité et quatre celle de l'égalité (2).

L'Allemagne, en principe, reste fidèle à l'idée d'égalité et n'admet l'inégalité du délai-congé que dans certains cas. La réduction des délais-congés de l'employé va, dans certains pays, jusqu'à la moitié de ceux qu'ont

---

(1) Art. 133 du Code des Professions et art. 67 du Code de Commerce.

(2) Inégalité. — Allemagne, L. 9 juillet 1926; Autriche, L. 11 mai 1921, art. 20; Belgique, L. 7 août 1922, art. 12; Luxembourg, L. 31 oct. 1919, art. 24.; Bolivie, L. 21 nov. 1924; Pérou, L. 7 fév. 1924, art. 1.

Egalité. — Allemagne (en principe); Grèce, L. 11 mars 1920, art. 1; Italie, décret-loi 13 nov. 1924; Tchécoslovaquie, L. 16 janv. 1910.

à observer les employeurs. Tel est le cas du Luxembourg, de la Belgique et de la Grèce. Que faut-il penser de ces textes? Contre ce système, on a fait valoir que la protection du législateur doit être égale pour tous. Il ne doit pas faire de distinction et édicter des règles préférencielles pour l'une des parties. A cela on peut opposer deux arguments. Et tout d'abord une raison d'opportunité qui ne serait pas suffisante pour justifier une loi définitive, mais seulement des mesures provisoires. C'est un moyen efficace pour fortifier la position des employés, d'éviter des congédiements inutiles à un moment où il y a surabondance d'offres sur le marché, une réserve d'employés acceptant des salaires inférieurs.

Mais, de plus, et c'est là la véritable raison, il ne faut pas, en matière de législation industrielle, rechercher une égalité d'ordre formel. Le droit du travail s'inspire des nécessités de la réalité. Or, que constatons-nous? C'est qu'en pratique la protection que constitue le délai-congé est beaucoup moins nécessaire à l'employeur qu'à l'employé. Même en période normale, celui-ci aura beaucoup plus de facilité pour trouver un employé nouveau, que l'employé dans la recherche d'une situation à sa convenance. A la condition de maintenir une équitable proportion entre les délais-congés de l'employé et de l'employeur, ce système n'entraîne pas d'inconvénients pour ce dernier.

b) On s'est placé, depuis un certain nombre d'années, à d'autres points de vue pour réglementer le délai-congé. L'idée qui a le plus étu étudiée et mise en application, c'est celle de l'ancienneté. L'on s'est dit

que l'employé qui, depuis de longues années, est attaché à la même maison, au même employeur, a prouvé par là qu'il remplissait ses fonctions à la satisfaction de celui-ci. Il a paru juste de donner à ces employés des garanties supplémentaires, l'assurance relativement grande qu'ils ne seront pas privés de leur emploi sans de très grands ménagements et parfois même, c'est ce que nous étudierons plus loin, sans de fortes indemnités pécuniaires. C'est là non seulement un droit formellement reconnu par la loi, mais aussi une récompense de l'attachement de l'employé à son employeur. On tend à augmenter le délai-congé avec l'ancienneté des services. La crise des employés anciens n'est certes pas étrangère à cet état de choses. Le chômage de nombreux employés de plus de quarante ans, ayant une extrême difficulté à trouver un emploi, a incité les législateurs à rendre très fermes les liens de l'employé ancien et de son employeur actuel.

A cette première idée s'est ajoutée souvent une autre. Vu le caractère personnel de l'activité de certains employés relevés, il leur sera beaucoup plus difficile de trouver un emploi en rapport avec leur travail qu'à ceux exerçant une besogne peu qualifiée. Il sera moins aisé au directeur commercial d'une entreprise industrielle de trouver une situation qu'à l'employé subalterne. Le nombre de postes offerts est plus grand dans le dernier cas que dans le premier; le choix sera plus minutieux, vu les grandes responsabilités de ce fonctionnaire civil. On fera donc bénéficier ces employés également de délais-congés très longs. On déterminera les salariés bénéficiaires, soit en indiquant dans la

loi les fonctions qu'ils remplissent ou en échelonnant le délai congé en prenant pour base le salaire.

Il est fort bien possible de combiner les deux idées précédentes et de faire varier le délai-congé, et en fonction de l'ancienneté et en fonction de l'emploi occupé.

Si l'on reprend les dix lois sur les employés citées précédemment, il est possible de dresser le tableau suivant:

Variations du Délai-Congé.

1° Détermination d'un délai-congé minimum invariable:

Chili
Pérou
Tchécoslovaquie — 3 pays

2° Variation du délai-congé uniquement en fonction de l'ancienneté de l'employé:

Allemagne
Autriche
Grèce
Luxembourg — 4 pays

3° Variation du délai-congé en fonction de l'ancienneté de l'employé et de la nature de l'emploi:

Hongrie
Italie — 2 pays

4° Variation du délai-congé en fonction de l'ancienneté et du montant du salaire perçu:

Belgique — 1 pays

Aucune loi ne fait varier le délai-congé uniquement suivant le taux du salaire.

Cette réglementation, surtout l'augmentation du délai-congé avec l'ancienneté de l'employé, n'a pas été sans poser de graves problèmes communs à l'indemnité de fin de contrat. Aussi nous les examinerons en étudiant cette dernière.

Il n'est pas possible d'étudier tous les systèmes signalés dans le tableau précédent. Prenons celui qui est le plus ancien, ou plutôt qui a l'histoire la plus ancienne, servant ainsi de modèle aux autres: celui de l'Italie.

Le Décret-Loi du 13 novembre 1924, concernant le contrat d'emploi privé, voté après la Révolution fasciste, a, sur les questions qui nous occupent, une histoire fort longue, puisqu'elle remonte à 1902. C'est, en effet, un projet de loi du 26 novembre 1902, sur le contrat du travail, qui a frayé la voie dans cette direction. Quoique s'occupant uniquement des salariés, en général, il contient quelques articles spéciaux relatifs aux employés. Ils ont trait précisément à la protection contre les congédiements.

L'article 67 prévoit, s'il s'agit de contrats conclus pour une période indéterminée, des délais minima de congédiement plus ou moins longs, suivant la nature du travail et le temps depuis lequel l'employé est au service de son patron. Il est tenu compte, pour les employés occupant des postes de direction et les voyageurs de commerce du fait que les fonctions sont remplies en Europe ou hors d'Europe. Les employés sont divisés en quatre catégories et le délai-congé varie de

un à six mois. Il est réduit de moitié si l'employé est au service du patron depuis moins de deux ans, et, au contraire, doublé en cas de service hors d'Europe. Ce projet ne fut pas adopté par la Chambre des députés italienne, mais les idées directrices furent reprises dans un projet de loi relatif au contrat de travail déposé à la Chambre italienne le 12 décembre 1912, qui simplifiait quelque peu les éléments du projet précédent. La guerre en empêcha le vote. Mais ses dispositions furent insérées avec quelques modifications dans le décret du 9 février 1919, remplacé à son tour par le décret-loi du 13 novembre 1924, en vigueur à l'heure actuelle. La détermination du délai-congé y est basée, avons-nous dit, sur l'ancienneté dans la maison, et la fonction des employés. Il est égal pour les deux contractants (art. 9).

En ce qui concerne l'ancienneté, l'art. 9 distingue trois cas: cas de l'employé ayant accompli moins de cinq ans de service, de 5 à 10 ans, plus de 10 ans. Ce qui est remarquable, c'est le groupement des employés en trois catégories.

1° Les administrateurs, fondés de pouvoirs, représentants à traitement fixe ou personnes n'exerçant pas exclusivement pour leur propre compte; les commis-voyageurs à l'étranger; les directeurs techniques et employés de grades et fonctions équivalents;

2° Les commis-voyageurs, directeurs ou chefs de services spéciaux et employés supérieurs;

3° Les employés de bureaux et de magasins, aides techniques et autres employés subalternes.

Le délai-congé décroît en passant de la première à

la troisième catégorie. Il est, par exemple, pour des employés ayant accompli moins de cinq ans de service dans la même maison respectivement de deux mois, un mois et quinze jours.

L'idée de faire varier le délai-congé avec la nature de l'emploi est légitime en elle-même. Mais on peut se demander si la solution de la question est donnée par une énumération et une classification légale des fonctions. Très logique en principe, cette idée ne semble pas heureuse en pratique, parce qu'elle multiplie les conflits. Les parties ne s'entendront pas sur la qualification d'une fonction où il apparaît des fonctions nouvelles. Un recours fréquent aux tribunaux s'imposera.

Il semble préférable d'admettre que les appointements croissent normalement avec la qualification de la fonction de l'employé, et de fixer des catégories d'employés basées sur leur traitement. Les solutions seront ainsi données automatiquement en période de stabilité monétaire; les chiffres fixés par les lois ne seraient à modifier que très rarement. C'est le système de la loi belge du 7 août 1922, art. 12.

Il nous reste à étudier maintenant une question nouvelle, mais très controversée aussi, celle de l'indemnité de fin de contrat.

SECTION IV. — L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

On trouve, dans le « Programme de Montreux », sous le titre Indemnité de Résiliation, le vœu suivant:

« La résiliation du contrat de travail sans faute
« personnelle donne droit à l'employé, après une

« durée de service d'au moins deux ans, à une in-
« demnité qui augmente en proportion de la durée
« de l'emploi. »

Avant d'entrer dans la discussion sur la nature juridique et l'opportunité des indemnités de fin de contrat, remarquons que, depuis la fin de la guerre, il est apparu, dans les différents statuts sur les employés, certaines indemnités payées dans des cas déterminés par eux d'une façon précise, entraînant la résiliation du contrat.

Il en est ainsi dans quatre grands pays européens (Autriche, Hongrie, Italie, Luxembourg) et dans quatre sud-américains (Bolivie, Brésil, Chili, Pérou).

On constate qu'il existe deux types d'indemnités de fin de contrat:

1° Dans une première série d'hypothèses, l'indemnité n'est due que dans un seul cas, celui du décès de l'employé. *C'est l'indemnité de fin de contrat en cas de décès de l'employé.* Elle peut co-exister avec l'indemnité du deuxième type appelée aujourd'hui indemnité de licenciement.

Elles sont très rares et n'apparaissent que dans deux lois sur les employés: celle du Luxembourg et celle du Pérou.

L'art. 19 de la loi luxembourgeoise du 31 octobre 1919 stipule que si l'employé défunt « laisse une veuve ou un ou plusieurs enfants âgés de moins de 18 ans, il leur sera dû, en outre du salaire du mois du décès, une allocation égale aux appointements de trois mois, en y comprenant la valeur au prorata des émoluments

accessoires éventuels ». Cette somme sera versée à la veuve survivante ou, à défaut de celle-ci, au représentant légal des enfants.

Une disposition analogue se trouve à l'art. 4 de la loi péruvienne du 7 février 1924 relative aux employés de commerce. Elle prescrit à l'employeur de payer, si son employé meurt, pendant les quatre premières années du contrat, deux mois de salaire à la veuve ou, à défaut de celle-ci, aux parents du premier degré con-sanguins de l'employé défunt. Il payera aussi obligatoirement les frais d'enterrement de l'employé suivant sa classe sociale.

Si l'employé est attaché à son patron depuis plus de quatre ans, celui-ci doit contracter pour lui une assurance sur la vie dont la valeur est égale au tiers du salaire gagné durant ces quatre ans. La loi détermine les personnes ayant droit à la police en cas de décès de l'employé. Elle mentionne également les cas où l'employé perd ses droits à l'assurance.

Ces réglementations, donnant droit à l'employé décédé laissant une famille, à plusieurs mois de son traitement, ressemble étrangement à l'institution allemande du trimestre de grâce du Statut des fonctionnaires. Lorsqu'en effet, un fonctionnaire, occupant un emploi inscrit au budget des traitements, laisse à sa mort une veuve ou des descendants légitimes ou légitimés, il a droit au traitement du défunt pendant le trimestre qui suit le mois de décès (trimestre de grâce). Ce rapprochement des deux législations, celle des employés privés et celle des fonctionnaires publics, en cette hypothèse, confirme bien les idées émises plus haut.

2° A ces indemnités en cas de décès de l'employé s'oppose un type autre, beaucoup plus fréquent, celui dit de l'*indemnité de licenciement*. Elle est payée dans trois pays européens (Autriche, Hongrie, Italie) si le contrat cesse à la suite de la dénonciation de l'employeur sans aucune faute de la part de l'employé ou s'il est dénoncé par l'employé à la suite d'une faute de l'employeur. En Amérique du Sud, dans les pays qui connaissent cette indemnité (Bolivie, Brésil, Chili, Pérou), elle n'est due que s'il y a congé donné par l'employeur sans faute de l'employé.

Cette indemnité n'est due généralement que si l'employé a acquis une certaine ancienneté chez un même employeur. Le « Programme de Montreux » demande qu'elle soit fixée à deux ans. Or, les lois ont été plus libérales, puisque généralement elles donnent droit à l'indemnité après un minimum d'un an de service, sauf l'Autriche qui exige un minimum de trois ans et la Hongrie même de cinq ans. Ces sommes, disent ces législations, ou une partie tout au moins (la moitié en Autriche) sont versées en cas de décès de l'employé à certains parents désignés par la loi.

Donnons comme exemple l'art. 23, 1, de la loi autrichienne du 11 mai 1921, qui pose le principe de l'indemnité de licenciement:

« Après une durée de trois années consécutives dans un emploi, l'employé a droit à une indemnité, à la fin du contrat. Elle s'élèvera au double de la rémunération due à l'employé pour le dernier mois de travail, à trois fois le traitement mensuel après cinq ans de service, à quatre fois cette somme après dix années de service, à

six fois après quinze années de service, à neuf fois après vingt années de service et à douze fois après vingt-cinq années de service. »

Quelle est maintenant la nature juridique de ces différentes indemnités?

1° En ce qui concerne le premier type d'indemnité, celle du droit luxembourgeois par exemple, il ne peut y avoir de doute. C'est une indemnité de décès, qui doit permettre aux proches de l'employé de surmonter les difficultés qui existent toujours en cas de disparition du père de famille. Les membres de sa famille sont obligés d'organiser leur vie sur une nouvelle base. Ce souci du législateur d'aider la famille du défunt à surmonter cette crise se manifeste encore dans l'art. 19 de la loi luxembourgeoise du 31 octobre 1919: dans le cas où l'employé et sa famille occupaient un logement gratuit mis à leur disposition par l'employeur, celle-ci peut y rester encore le mois suivant celui du décès du défunt. L'obligation du patron de contracter une assurance sur la vie au profit de l'employé qui existe au Pérou démontre clairement qu'il en est ainsi. Cette sorte d'indemnité et tous les avantages accessoires, remarquons-le, n'ont aucun rapport avec la protection des employés contre les congédiements.

2° Beaucoup plus délicate est la tâche de déterminer la nature juridique de l'indemnité de licenciement. L'idée qui, la première, se présente à l'esprit, c'est qu'il s'agit d'une indemnité correspondant exactement au préjudice subi. Ce serait en somme une consécration de la théorie jurisprudencielle française. Celle-ci a établi, rappelons-le, qu'un employé congédié sans mo-

tifs valables, même en observation du délai-congé, peut obtenir des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi, variable avec les circonstances.

Cette théorie, séduisante au premier moment, n'est cependant pas exacte. Elle ne permet pas d'expliquer plusieurs éléments qui caractérisent l'indemnité de licenciement. C'est que :

a) Celle-ci suppose toujours un temps minimum passé chez l'employeur (1 an, 3 ou 5 ans). Or, s'il s'agissait seulement de rémunérer un dommage, il y aurait lieu de payer une indemnité à l'employé à chaque congédiement, indépendamment de son ancienneté, car chaque fois les éléments d'un dommage existent.

b) L'indemnité croît avec l'ancienneté de l'employé. On peut bien admettre que plus l'employé est enraciné dans l'établissement de l'employeur, plus il aura de difficultés à se réadapter ailleurs. Mais ce n'est pas là une règle générale. Il y a lieu de constater que certains employés ont plus de facilités à changer de poste après cinq ans que d'autres après un an. C'est une question qui dépend de nombreux facteurs, et dont beaucoup résident dans la personne de l'employé.

c) L'indemnité est forfaitaire. C'est là aussi un caractère qui ne se concilie pas avec la nature des dommages et intérêts. Ceux-ci apparaissent comme étant subjectifs, variables dans chaque cas, et dépendent du dommage réellement subi par l'intéressé, dommage qui peut ne pas exister du tout.

L'indemnité de licenciement est évidemment une mesure de réparation devant compenser certains dommages. Mais elle fonctionne de telle manière que le

point de vue juridique, celui qui conduisait à une indemnité variable dans chaque hypothèse, disparaît presqu'entièrement derrière les préoccupations économiques et sociales.

Cette indemnité est avant tout un élément de protection des employés contre les congédiements intempestifs. C'est une sorte de récompense de l'employé de sa fidélité à l'entreprise. Elle cherche à lier employeurs et employés et à créer dans toute maison une sorte de corps de fonctionnaires.

Ce sont ces idées qui expliquent un temps minimum passé chez le même employeur exigé, que les droits de l'employé croissent par sa simple ancienneté dans la maison, ce qui est tout à fait curieux. Aussi, les législations germaniques ne parlent pas de dommages et intérêts (Entschädigung), mais bien d'indemnité de licenciement (Austrittsgeld, Abfertigung, Abkehrgeld). La crise des employés anciens a encore contribué à faire admettre ces solutions et à faire augmenter l'indemnité avec l'ancienneté.

A la base des indemnités de licenciement se trouve non pas une idée juridique, mais bien une préoccupation d'ordre économique et social.

L'institution des indemnités de licenciement et des délais-congés croissant avec l'ancienneté a suscité de vives critiques.

On a fait valoir que l'idée de fortifier par trop le lien entre employeurs et employés entraînait des inconvénients pour les deux parties et pour la collectivité. Il en serait encore ainsi des indemnités croissant avec l'ancienneté.

a) L'employeur, dit-on, aura tendance à conférer les postes supérieurs à des employés étrangers à son entreprise, pour ne pas avoir à payer, en cas de congédiement, les lourdes indemnités calculées sur le salaire le plus élevé, quelle que soit la nature de l'emploi occupé antérieurement par l'employé dans l'entreprise.

b) Les institutions se tournent contre l'employé lui-même qui, après un certain nombre d'années passées dans l'entreprise, hésite de prendre un autre emploi de peur de perdre ses droits à l'indemnité chez l'ancien employeur. Or, il est nécessaire, dans l'économie privée, où à la différence de ce qui se présente pour les fonctionnaires de l'Etat, il y a multiplicité d'employeurs que ces changements se fassent. L'employé doit pouvoir, sans dommage, augmenter ses connaissances en passant par différentes entreprises. Cela est utile pour lui et pour l'économie tout entière.

c) Le montant des indemnités de licenciement impose une charge extrêmement lourde à l'entreprise. Elle rend très difficile son développement ultérieur. L'obtention des crédits est rendue beaucoup moins aisée, parce que les banques ont bien soin de peser la charge imposée aux entreprises par suite des lois sur les employés.

d) Les opérations de rationalisation, indispensables à notre époque, sont rendues extrêmement coûteuses, et beaucoup d'entreprises ont dû y renoncer, au grand dommage de l'économie nationale.

Des objections à ces critiques n'ont pas manqué d'être présentées.

a) On a fait valoir à l'encontre de la première critique que le cas mentionné était exceptionnel et que généralement l'employeur préférait conférer le poste élevé à un de ses propres employés. En effet, s'il s'entendait bien avec ce dernier, il n'aura jamais à payer d'indemnité de licenciement. Mais il risque qu'un employé de son entreprise, dans l'attente déçue d'obtenir ce poste, quitte son patron et qu'alors celui-ci devra payer l'indemnité de licenciement.

b) Pour empêcher que l'employé ne soit ancré trop jeune à une entreprise, ce qui est mauvais, plusieurs moyens sont possibles. On peut déterminer un âge minimum à partir duquel seulement l'employé a droit à une indemnité, ou un temps minimum à passer dans la même entreprise, comme le font la plupart des lois réglant la question.

De plus, l'employé ancien congédié a besoin d'une indemnité. Ses épargnes qui, avant la guerre, lui ont permis de faire face au congédiement, ont disparu de nos jours dans beaucoup de cas, et les très grandes difficultés pour lui de trouver un nouveau poste justifient largement le payement d'une indemnité de licenciement. Les statistiques montrent que le chômage atteint tout particulièrement les employés anciens.

c) Le payement des indemnités de licenciement n'entraîne pas, pour les entreprises, que des charges. Cela permet à l'employeur d'avoir des employés dévoués, intéressés à la prospérité de son industrie et cherchant par tous les moyens à donner un maximum de rendement. D'ailleurs, certains établissements ayant adopté

ce système ont fait avec lui les meilleures expériences et ne voudraient plus s'en départir.

d) Enfin, les opérations de rationalisation, si elles sont nécessaires, ne doivent pas trop léser les employés. Une indemnité de licenciement ne sera pas trop pour composer un long chômage que celles-ci manquent rarement d'entraîner.

Que faut-il penser des indemnités de licenciement et des délais-congés croissant avec l'ancienneté de service. Il nous paraît que ces deux éléments du droit des employés sont parmi les plus importants, et susceptibles de donner d'excellents résultats, en élevant le niveau moral et intellectuel d'une importante partie des salariés. Mais il faut éviter deux écueils:

1° Il ne faut pas chercher à lier l'employé trop jeune à une entreprise. Sinon on lui fait perdre le goût de l'initiative, le désir de perfectionner ses connaissances, d'améliorer sa situation en passant par plusieurs entreprises. Les lois sur les employés doivent donc fixer et un âge minimum et une ancienneté minima assez élevés, qui seuls donneront à l'employé droit aux avantages de la loi; un minimum de 25 ans et de 3 ans de service ne serait pas exagéré en l'hypothèse.

2° Il faut éviter d'imposer à l'employeur une charge trop lourde. C'est là une question de mesure bien délicate, et que le législateur des différents pays doit examiner. Il est d'ailleurs possible aux employeurs d'organiser une assurance à laquelle tous seraient obligés de participer, chargée de payer les différentes indemnités prévues par les lois sur les employés.

CHAPITRE V

Clause de non-concurrence

SECTION I. — HISTORIQUE ET DEVELOPPEMENT DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

§ 1. — Historique.

Qu'est-ce que la clause de non-concurrence? C'est celle par laquelle l'employé s'interdit, après l'expiration du louage de services, de contracter un engagement dans une maison similaire à celle qu'il vient de quitter, ou d'exploiter une maison du même genre, soit à titre personnel ou comme associé. En pratique, c'est le plus souvent une clause qui fait partie du contrat de travail, existant avec de très nombreuses modalités, limitée quant à l'objet de l'entreprise, quant à l'espace, quant au temps où elle s'applique. En se basant sur ces éléments, de très nombreuses combinaisons sont possibles.

La caractéristique de ces clauses est donc de lier l'employé bien longtemps au delà du moment où il a cessé le travail chez son employeur. Elles sont donc différentes des textes qui imposent la non-concurrence à l'employé *pendant* la durée du contrat. On peut se demander à quel titre l'étude de la clause, qui existe d'ailleurs aussi dans des contrats d'association et de

vente (vente de fonds de commerce), intéresse la protection légale des employés privés. On pourrait penser que le besoin n'existe que pendant la durée effective du service. Mais c'est là une vue des plus étroites, et nous verrons quels abus peuvent entraîner certaines clauses du contrat de travail de longues années après qu'il est venu à expiration. De fait, la question de la clause de non-concurrence a joué dans les revendications des associations d'employés un rôle capital. Ces derniers y voient encore un reste du Moyen-Age, et longue et âpre a été leur lutte contre elle. Ils ont remporté de grands succès, dont certains éclatants, puisque deux pays ont consenti à interdire la clause.

Il n'est pas sans intérêt de rechercher l'origine de la clause, très ancienne, mais qui n'a acquis l'importance et la portée qu'on lui connaît actuellement que depuis la Révolution.

Il n'est pas possible, dans les sources de droit romain, de trouver une mention quelconque de la clause de non-concurrence, comme d'ailleurs il n'existait pas, à proprement parler, de droit commercial. Et cela s'explique tout de suite, si l'on se rappelle qu'il n'y a jamais eu, dans l'ancienne Rome, d'employés de commerce, d'auxiliaires ayant conclu un contrat de travail avec un patron. Si le Romain, qui tenait le commerce comme une occupation dégradante et méprisable, avait besoin de mandataires, il prenait ses esclaves ou ses fils. Point n'était besoin pour lui, en général, de prendre des garanties contractuelles. L'autorité qu'il avait sur ces deux catégories de personnes, le *potestas dominica* et la *patria potestas,* suffisaient largement pour

éviter tout ce qui pouvait nuire au citoyen romain. Cependant, la question de la concurrence aurait pu se poser après l'émancipation de l'esclave ou du fils de famille. En réalité, la concurrence de ces personnes ne pouvait devenir dangereuse à leur ancien maître, car celui-ci avait toujours la faculté de retenir certains droits, notamment celui de contrôler les transactions commerciales.

On serait tenté de croire que, sous le régime des corporations, qui est, par excellence, une organisation fermée, la clause de non-concurrence jouait un grand rôle pour éviter l'accroissement des maîtres. En réalité, la clause existe dans un certain nombre de statuts corporatifs ou dans la coutume. Mais son importance est minime. Les maîtres possédent des armes autrement efficaces pour éviter un surcroît de patrons et de là une rupture de l'équilibre que le système corporatif s'efforçait de maintenir entre la quantité de travail à accomplir par les différents maîtres. La limitation du nombre des apprentis, les difficultés croissantes de l'accès à la maîtrise suffisaient pour écarter les dangers d'une concurrence exagérée aux maîtres existant.

Cependant, quelques statuts se sont occupés de l'hypothèse. Les prescriptions y contenues étaient d'ailleurs souvent dirigées contre certains maîtres qui avaient recours à des pratiques malhonnêtes pour débaucher les compagnons et apprentis de leurs confrères, qui leur amenaient une partie de la clientèle de leur ancien patron.

« Pour mettre un terme à ces manœuvres, les Statuts des barbiers, perruquiers, coiffeurs (1718), édictè-

rent la règle qu'un garçon sortant de chez un maître ne pourrait entrer chez un autre s'il n'y avait l'un des vingt quartiers de Paris entre la boutique de l'ancien et celle du nouveau. Une sentence du Châtelet a condamné un maître fripier à renvoyer un de ses compagnons s'il n'y avait au moins dix boutiques entre la leur et celle de son ancien maître. » (1).

En Allemagne, la situation est tout à fait analogue. Un compagnon ne peut s'établir à son compte sans l'assentiment des jurandes et, d'après les statuts de certaines maîtrises, il suffit d'une voix pour l'exclure. Un patron ne peut engager un employé sans l'assentiment de son ancien maître et cela même à l'expiration du précédent contrat. Cependant, à partir du XVI[e] siècle, on constate l'apparition de quelques conventions analogues aux prohibitions de concurrence.

Ce n'est qu'après 1789 que les clauses de non-concurrence apparaissent. Et cela s'explique aisément. Cette clause n'a véritablement de sens que sous un régime où existe la liberté du travail. C'est précisément ce qui, aux yeux de l'employeur, est un abus de cette liberté, que la clause doit faire disparaître ou tout au moins atténuer. En France, c'est la loi des 2-17 mars 1791, qui proclame la liberté du travail: « Il sera loisible, dit-elle, à toute personne, d'exercer tel métier ou tel négoce qu'elle jugera convenable ». En Allemagne, le régime corporatif sut se maintenir beaucoup plus longtemps. Ainsi, la Prusse, premier pays allemand proclamant la liberté du commerce et de l'industrie,

(1) E. Martin Saint-Léon: *Histoire des Corporations de Métier*, Paris, 1897

ne le fit que par édit du 2 novembre 1810.

C'est depuis cette époque que se sont multipliées les clauses de non-concurrence, et l'on peut dire, beaucoup plus en Allemagne qu'en France. Dans ce pays, elle tendait dans une certaine mesure, à pallier aux inconvénients du passage brusque à la liberté du travail, qui n'est pas entrée dans les mœurs immédiatement.

Mais, même à la fin du siècle dernier et au début du nôtre, la clause existait dans de nombreux contrats.

§ 2. — La Diffusion de la Clause.

Des enquêtes officielles, des statistiques ne semblent pas avoir été établies. Il faut s'en tenir aux investigations faites par les associations privées et surtout celles des employés, qui ne sont pas toujours très précises, mais peuvent donner cependant une idée du développement de la clause.

La plus ancienne date de 1908. Elle a été établie par la *Société suisse des Commerçants*. En voici les résultats:

« Les réponses signalent 435 cas où la clause a été imposée (on ne sait quel est le total des réponses!). Cependant, quelques réponses font l'impression de se rapporter aux mêmes cas; on reste probablement plus près de la vérité si l'on déduit du chiffre de 435 environ 20 % des cas comme doublement indiqués, de sorte que la fréquence des prohibitions connues de nos sociétaires peut être évaluée à 350. Elles se répartissent sur 40 branches d'affaires. La clause de concurrence est la plus souvent imposée dans la branche des

denrées alimentaires, 51 cas; ensuite, vient la branche textile, avec 50 cas, dont 9 dans l'industrie et le commerce de la soie, 7 dans l'industrie et le commerce du coton. Suivent la branche chimique, le commerce du fer, l'horlogerie et les entreprises de transports, avec 17 cas dans chaque branche; l'assurance, les banques, les agences, l'industrie et le commerce des machines, la meunerie, les nouveautés et la mercerie avec 7 à 12 cas, dans chaque catégorie; les autres branches d'affaires sont représentées chacune par 1 à 6 cas de prohibition. »

Les lois qui, dans les différents pays, ont réglementé la clause de non-concurrence n'ont pas peu contribué à réduire leur nombre, en imposant, dans le cas où elle est autorisée, de lourdes charges aux employeurs. Ainsi, en Allemagne, le nombre des employés frappés d'une clause de non-concurrence est en très forte régression, depuis qu'en 1914, au moins en ce qui concerne les employés de commerce, les employeurs ont l'obligation de payer la moitié de leurs appointements pendant toute la durée de la clause. Jusqu'à ce moment, elles étaient presque à l'ordre du jour. Dans les contrats imprimés, elles étaient devenues de style. Ainsi, l'une des associations fondatrices du G. d. A. (*Gewerkschafsbund der Angestellten*), le *Verein der Handlungsgehilfen,* comptait, en 1913, parmi les 19.061 employés se présentant à son service de placement, 1.063, presque 6 %, frappés par une clause de non-concurrence. Il résulte, par contre, d'une enquête faite en 1929 que ce nombre n'est plus que de 1 à 2 %, c'est-à-dire moins qu'un tiers du chiffre d'avant-guerre.

Mais, comme le nombre des employés est considérable, il existe toujours, d'après les estimations de la G. d. A., 30 à 40.000 de ces clauses en Allemagne seule.

Dans notre pays où, sauf dans les trois départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, la réglementation est purement jurisprudentielle, l'insertion de la clause dans les contrats n'impose aucune charge supplémentaire à l'employeur. Aussi, elle a plutôt tendance à se généraliser. Elle s'étend aux employés de banque, notamment à ceux de province. Il n'existe, cependant, pas d'indications plus précises sur sa diffusion, en particulier d'ordre statistique.

On est tenté de dire qu'en principe les ouvriers sont intéressés tout autant que les employés au règlement de la question; les exemples que nous avons vus sous l'ancien régime ne concernaient-ils pas surtout les artisans? Si la clause de non-concurrence est étudiée dans la partie consacrée spécialement au droit des employés privés, c'est qu'en réalité elle n'a d'importance pratique que pour eux. Dans tous les pays et dans des proportions qui varient peu, ces clauses se retrouvent toujours chez les employés de commerce, les techniciens, les ingénieurs, les voyageurs et représentants, surtout s'ils exercent des fonctions un peu relevées qui leur permettent de connaître à fond la marche, l'organisation de l'entreprise de l'employeur.

Aussi, depuis longtemps, les Associations allemandes et autrichiennes d'employés ont engagé une lutte à fond contre la clause de non-concurrence, suivies en cela par toutes celles des autres pays.

Le dernier document de cette longue lutte de laquel-

le les employés sortent vainqueurs est le « *Programme de Montreux* ». Nous y voyons figurer, dans les revendications devant faire l'objet de réglementations nationales et internationales nouvelles, en première place, la demande de la suppression de la clause.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Toute interdiction empêchant un employé d'accepter une situation dans un établissement similaire à celui qu'il quitte, pendant la période qui suit la réalisation de son contrat, doit être considérée comme nulle.

Une sanction pénale doit être édictée contre tout chef d'entreprise qui s'engage, par des conventions ouvertes ou secrètes, à refuser l'embauchage de certains employés.

Le Bureau International du Travail, sollicité par les Associations d'employés, a procédé à une étude documentaire approfondie du problème (1). On peut prévoir que, dans quelques années, la question figurera à l'ordre du jour d'une Conférence internationale du Travail. Tel est l'état de la question. Il s'agit maintenant pour nous d'examiner de près la clause de non-concurrence et de la discuter au point de vue théorique pour voir si les critiques que l'on a pu formuler contre elles sont justifiées.

---

(1) Les Clauses restrictives de la liberté d'emploi dans le contrat de travail des techniciens et employés de l'industrie et du commerce (Clause de non-concurrence). B. I. T., Genève, 1928.

SECTION II. — THEORIE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

§ 1. — Critiques formulées contre la Clause.

Les Associations d'Employés ont en vue la suppression de la clause de non-concurrence, et, dans tous les pays, elles mènent une action parallèle pour atteindre ce but. L'effort a été couronné d'un succès total en Italie, où la clause est prohibée complètement, et en Belgique, où les employés gagnant annuellement moins de 12.000 francs ne peuvent en être frappés. Disons toute de suite que le problème de la légalité de la clause est des plus délicats.

Mais, avant de prendre parti dans le débat, il y a lieu d'exposer les multiples arguments que l'on a accumulés contre la clause et qui sont autant d'ordre économique et social que de droit privé. Puis nous verrons les arguments des défenseurs de la clause.

1° Et, tout d'abord, la clause de non-concurrence est contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Que se passe-t-il en pratique ? Il y a entre l'employeur et l'employé une différence de puissance économique considérable, d'autant plus qu'en ce qui concerne les employés, les offres d'emploi sont généralement plus nombreuses que les demandes. L'employé, sans ressources, est obligé d'accepter toute clause de non-concurrence que l'employeur lui dicte, quelque dure qu'elle soit.

Et qu'a-t-elle pour but, cette clause? Contrairement à la loi du 2-17 mars 1791, qui pose le principe de la

liberté du travail, elle empêche l'employé d'utiliser comme il l'entend ses connaissances et capacités professionnelles. Or, c'est souvent là sa seule source de revenus. Il est alors généralement obligé de quitter sa branche première pour trouver un emploi dans une autre. Cela peut entraîner pour lui du chômage. S'il trouve un emploi dans une nouvelle branche, il sortira certainement diminué de ce changement. Obligé de refaire un apprentissage plus ou moins long, il subira presqu'à coup sûr une diminution de ses revenus. Il ne sera pas au courant des innovations qui se seront produites dans son ancienne branche, pendant toute la durée de la clause. Il n'est pas impossible que, dans sa nouvelle branche, une autre clause de non-concurrence ne le frappe, restreignant encore son champ d'activité.

De plus, il n'y a aucun parallélisme entre les obligations de l'employeur et de l'employé. Celui-là paye une certaine somme calculée d'après l'utilité des services rendus pendant la durée du contrat. Or, l'employé se voit, pendant très longtemps parfois, frappé d'une véritable incapacité de travail sans aucune espèce de compensation. Il y a là quelque chose de choquant, disent-ils, un véritable déséquilibre entre les prestations. C'est cet ensemble de raisons qui doit être suffisant pour faire annuler la clause.

2° Un fait grave est que, très souvent, la clause de non-concurrence est détournée de son véritable but, pour devenir, entre les mains de certains employeurs, un instrument de lutte contre leurs concurrents. Il en fut ainsi, par exemple, à Hambourg, en 1912, quand

les grands magasins Hermann Tietz y vinrent établir une filiale. Beaucoup d'employeurs, qui, jusqu'à ce jour, n'avaient pas songé à exiger l'observation de clauses de non-concurrence de leurs employés, leur en firent signer. Ils ne pouvaient craindre la divulgation de secrets, ce qui est difficile de la part d'employés de grands magasins, mais ils voulaient rendre très difficile les dénonciations du contrat de leur part. Cela devait rendre impossible à la nouvelle maison « Tietz » de recruter le personnel compétent. Dans ces hypothèses, la clause perd tout à fait son sens. Il est inadmissible que la lutte entre employeurs se fasse au détriment de leurs employés.

3° Ce phénomène de la clause, qui a perdu son véritable sens se retrouve à un autre point de vue. C'est que, trop souvent, on charge de clauses de non-concurrence des employés remplissant des fonctions telles qu'aucune divulgation du secret professionnel n'est possible. Voilà ce que, dès 1907 (n° 35), écrivait un organe d'employeurs (Der Confectionist) allemands:

« ...On comprend que le directeur d'une fabrique, les employés techniques, les acheteurs, les voyageurs et d'autres catégories d'employés équivalentes soient chargés de certains liens pour l'époque qui suit le départ de leur place, mais c'est un grand abus de frapper de clauses de non-concurrence pour un certain nombre d'années des emballeurs, des magasiniers, de jeunes vendeurs et des techniciens inexpérimentés, aux appointements de 60 à 100 marks par mois, quelquefois un peu moins, d'autre fois un peu plus. Comment une emballeuse qui toute l'année ne fait qu'em-

baller ou un vendeur qui n'a qu'à vendre les marchandises de son rayon placées devant lui et marquées, peuvent-ils causer un dommage à leur ancien employeur, même en allant s'engager dans une maison concurrente? Précisément, en ce qui concerne les employés commerciaux seuls, les fonctionnaires supérieurs entrent en ligne de compte, ceux qui, véritablement, ont quelque vue sur le fonctionnement intérieur d'une maison de commerce et en connaissent la technique... »

Il ressort clairement de ces considérations que, pour beaucoup de personnes, la clause de non-concurrence ne se justifie aucunement et, dans aucun cas, et cela même suivant les propres constatations des employeurs.

4° On justifie la clause de non-concurrence en insistant sur la nécessité de protéger les secrets de fabrication. Or, il apparaît de plus en plus, dans les entreprises modernes, que ces secrets de fabrication perdent de leur importance. Plus l'entreprise est moderne, moins ces secrets jouent de rôle. Il existe, de plus, dans tous les pays, une législation spéciale pour réprimer ces divulgations et pour empêcher la concurrence déloyale. Elle est quelquefois simplement de droit civil, mais très souvent on en a fait de véritables infractions de droit pénal. Ces textes doivent suffire à protéger les employeurs sans qu'il soit nécessaire de leur permettre d'utiliser une clause contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

5° Les inconvénients de la clause sont loin de se faire sentir que pour celui qu'elle lie. Par le fait d'in-

terdire le rétablissement pendant une assez longue durée sur le territoire national, elle oblige beaucoup d'employés à s'expatrier. C'est là une conséquence aussi inattendue que peu désirable à un moment où, en France, toutes les forces doivent s'unir pour la reconstitution et le développement de l'économie nationale.

Ces arguments, aussi nombreux que variés, ont amené dans deux pays la suppression de la clause sous certaines conditions, dans un grand nombre d'autres tout au moins sa limitation. Ce succès constitue aux yeux des employés un dernier et décisif argument en faveur de la complète interdiction de la clause.

A ce faisceau d'arguments à l'encontre de la clause, on n'oppose, en somme, qu'un seul: celui qui résulte de sa définition même. N'est-il pas naturel que le propriétaire d'un établissement commercial ou industriel cherche à se prémunir contre toute concurrence de ses anciens employés ou ouvriers? Connaissant sa clientèle, ses correspondants et fournisseurs, ses procédés de fabrication, ceux-ci pourraient, soit en entrant au service d'un concurrent, soit en fondant un établissement similaire, lui causer un préjudice considérable. Il faut éviter qu'au sortir de la maison, ils puissent porter tous les renseignements chez un concurrent direct de l'ancien patron, qui s'empresserait de les utiliser contre lui. L'employé tirerait de ces connaissances un profit illégal, un enrichissement illégitime.

Que penser de ces arguments? Il y a, à ce qui nous semble, une question préalable qui doit être résolue;

c'est celle de la validité de la clause. En effet, si l'examen que nous en allons entreprendre conduit à en établir la nullité, les critiques que l'on a pu lui adresser perderont tout objet.

§ 2. — La Validité Juridique de la Clause.

Il ne fait pas de doute que les abus que la clause a entraînés ont éveillé dans toutes les associations d'employés le désir unanime de sa suppression. Au point de vue juridique, la question se présente sous l'aspect suivant:

Il y a conflit entre deux principes de droit également indiscutables Celui de la liberté du travail qui permet à tout citoyen de faire de sa force de travail l'usage qui lui plaît pourvu qu'il ne soit pas contraire aux lois, et le droit de l'employeur de se garantir non seulement contre toute concurrence déloyale, mais même contre certaines circonstances qui rendent celle-ci probable ou en tout cas particulièrement facile. Il s'agit de savoir maintenant si le premier principe est assez fort pour entraîner la nullité de la clause de non-concurrence. C'est ce que nous verrons maintenant.

La question posée est donc celle de savoir si la clause est contraire au Décret des 2-17 mars 1791. Il semble qu'une réponse ne peut être que négative. Il y a lieu de constater qu'il existe des entraves à la liberté du travail bien autrement considérables, et que personne ne songe à s'élever contre elles; ce sont les monopoles qui enlèvent à une grande partie des habitants du pays la possibilité de s'occuper de branches très importantes de la production. D'un autre côté, la

clause de non-concurrence existe dans une importante série d'autres conventions: les cessions de fonds de commerce. On peut objecter que, dans ces contrats, la clause a un tout autre caractère et qu'elle n'est que l'expression de la garantie en cas d'éviction qu'en vertu de l'art. 1626 tout vendeur doit accorder à l'acheteur. Mais on peut faire remarquer, par ailleurs, que l'employé, de par l'article 1135, est tenu d'exécuter le contrat avec bonne foi. Il ne doit pas pouvoir faire des connaissances qu'il a acquises pendant son service et que l'employeur a cherché à développer un usage abusif, en faire une arme contre ce dernier. Ainsi entendue, la clause apparaît comme une prolongation, après la fin du service, de l'interdiction de faire concurrence pendant la durée du contrat.

On peut se demander si les clauses de non-concurrence ne sont pas rendues inutiles par l'existence d'une législation ou d'une construction jurisprudentielle réprimant la concurrence déloyale. Il apparaît immédiatement que les deux problèmes ont un rapport intime, en fait, sinon en droit. Si la théorie de la concurrence déloyale est suffisamment efficace à protéger les légitimes intérêts des employeurs, point n'est besoin des clauses de non-concurrence qui tendent trop souvent à dépasser la mesure et à devenir trop facilement attentatoires à la liberté du travail. En France, on le sait, la théorie de la concurrence déloyale a été patiemment construite par la jurisprudence sur la base de l'art. 1382du Code Civil. De plus, l'art. 418 du Code pénal va jusqu'à faire de la révélation des secrets de fabrication un délit pénal méritant un châti-

ment sévère. Il ne semble pas que la théorie de la concurrence déloyale rende inutile la clause de non-concurrence.

La jurisprudence ne verrait aucune « faute », au sens de l'art. 1382 du Code Civil, dans le fait d'un employé d'établir son magasin à quelques pas de son ancien employeur, si, par ailleurs, il ne cherche pas des manœuvres dolosives ou autres à détourner la clientèle de celui-ci. Il y a ainsi toute une catégorie d'actes qui ne sont pas de concurrence déloyale au sens juridique du terme et qui, pourtant, peuvent porter un grave préjudice à l'employeur, qui veut s'en garantir. Il n'est pas admissible qu'un employé, qui a appris à connaître une branche donnée, se serve de ses connaissances pour léser son ancien patron.

2° Voyons maintenant si par ailleurs les abus que l'existence de la clause a entraînés à sa suite sont tels que l'idée de protection des employés doive intervenir pour la faire condamner.

L'idée de la nécessité d'une réglementation de la clause de non-concurrence en tant qu'elle concerne les employés apparaît clairement quand nous la comparons à la même clause insérée dans un contrat de vente de fonds de commerce. Dans ce cas, acheteur et vendeur sont généralement sur un pied d'égalité parfaite. Si les conditions proposées par l'acheteur, en ce qui concerne notamment la clause, paraissent draconiennes, il refusera l'offre qui lui est faite. En un mot, il y a, entre les parties, égalité économique. Il en est tout autrement dans les rapports entre employeurs et employés. Généralement, il y a sur le marché du tra-

vail surabondance de demandes d'emplois, même de la part d'employés supérieurs, obligés d'accepter les postes qu'on leur offre à des conditions fort désavantageuses. C'est ce qui explique que, quoiqu'au point de vue des principes, la question de la validité de la clause de non-concurrence soit la même que celle du travail insérée dans un contrat de travail ou de service, la réglementation peut être différente dans les deux cas.

Nous avons déjà vu que les employeurs ont des intérêts respectables à voir subsister la clause. Il se pose donc la question de savoir si une réglementation très stricte de la clause est susceptible de faire disparaître les abus que nous avons signalés. Nous le croyons à condition d'observer les deux règles suivantes:

1° Il est absolument nécessaire de poser dans le texte de loi le principe qui se trouve à la base de la réglementation. Il doit être clair et précis. S'il n'en était pas ainsi, la législation sur la clause serait bien imparfaite. C'est, qu'en effet, la réalité est infiniment complexe et, qu'à côté des cas prévus par un texte, il y en a une multitude d'autres qui apparaîtront par la suite. Il n'est pas bon de mettre le juge en face d'un grand nombre de solutions qui ne manqueraient pas de se révéler insuffisantes par la suite. Il est plus juridique de poser un principe, quitte à laisser à la jurisprudence le soin de le compléter.

2° D'autre part, il existe certains cas, que nous verrons, où la clause doit être nulle. L'évolution de sa réglementation est assez avancée pour permettre de les fixer par un texte. Mais, là encore, il faut éviter un

écueil. Ce n'est pas la loi qui doit préciser ces cas. En une matière aussi variable, dans le temps, aussi dépendante de l'évolution économique, les textes doivent avoir une forme qui permette une modification et une adaptation facile, par exemple celle du Règlement d'Administration Publique.

Quelles sont, maintenant, les restrictions que, vu l'état économique actuel, un tel document doit contenir:

L'idée centrale des différentes rectrictions à la clause que l'on peut imaginer est celle que la loi ne doit la valider que si elle a pour but de sauvegarder les intérêts légitimes de l'employeur. Il ne faut pas que la clause aboutisse à rendre trop difficile à l'employé la recherche des moyens d'existence.

On exigera donc de la clause des conditions de forme et de fond.

1° Tout d'abord, en ce qui concerne la forme, elle devra être écrite. Cela précisera les obligations de l'employé et évitera les conflits.

2° Il y a lieu de limiter l'objet de la clause aux branches de l'industrie et du commerce voisines de celles de l'employeur. Cela est logique. Ce n'est qu'en se plaçant dans des entreprises concurrentes de la première qu'il pourra léser injustement son ancien employeur.

3° L'idée que la clause ne doit en aucun cas empêcher ou même seulement rendre beaucoup trop difficile à l'employé la possibilité de gagner sa vie conduit encore à d'autres limitations. La clause doit avoir une limitation territoriale.

4° Il apparaît nécessaire, en vertu du même principe, d'en limiter la durée d'application.

5° Il arrive parfois, en période de crise surtout, que par suite de la clause de non-concurrence et indépendamment de sa volonté, il soit contraint au chômage. Il est équitable, dans ce cas, que l'ancien employeur, responsable, somme toute, de cet état de choses, paye à son ancien employé une certaine indemnité qui lui permette de vivre. Il en sera de même où, sans être exposé au chômage, l'employé se voit contraint d'accepter une situation bien moins rémunératrice que celle qu'il aurait pu obtenir si la clause ne l'en avait empêché.

6° Tous les employés, nous l'avons montré, ne sont pas également susceptibles de léser, par l'activité qu'ils déployeront après la fin du contrat, leur ancien patron. Relativement peu connaissent des secrets de fabrication, des secrets commerciaux qu'il seraient susceptibles d'utiliser en causant un préjudice certain à leur employeur. Quels sont-ils? Il est bien difficile de les déterminer. Cela varie presque dans chaque entreprise. Une énumération serait de ce fait lacunaire et insuffisante. Pour les grouper on est parti de l'idée que ce sont plutôt les employés dirigeants, certains techniciens, directeurs commerciaux, chefs de rayon, c'est-à-dire ceux touchant, parmi les employés, les traitements les plus élevés. On imagine donc un chiffre représentant le traitement annuel au-dessous duquel toute clause de non-concurrence est prohibée.

C'est là un critérium aisément critiquable. Tout d'a-

bord une limite chiffrée est toujours fragile. Il suffit d'une élévation du niveau de vie ou d'une crise monétaire pour lui faire perdre toute signification. Mais ce qui est plus grave, c'est que cette présomption se trouve souvent faussée. Dans certaines entreprises, en effet, des employés touchant des salaires relativement modestes peuvent connaître des secrets de fabrication ou autres. Cependant l'idée en elle-même est juste et son expression sous la forme que nous venons de voir est encore la moins arbitraire.

7° En vertu de la même idée de l'impossibilité de nuire au patron, il sera interdit d'imposer une clause de non-concurrence à l'employé mineur. Il n'est pas admissible, en effet, que l'on limite son activité qui vient seulement de commencer.

8° Il est certaines circonstances où il serait contraire à l'équité de permettre à l'employeur de jouir de la protection spéciale et supplémentaire que lui confère la clause de non-concurrence. C'est quand il a congédié l'employé sans motif grave ou encore quand ce dernier doit résilier le contrat pour motif grave fourni par le patron. Il y a là une sorte de peine privée qui le frappe et qui lui fait perdre le bénéfice que lui offrait la clause.

Voilà les principales limitations à la clause nées du souci de la rendre plus juste, plus conforme au véritable but qu'elle se propose d'atteindre.

Passons maintenant à l'étude des réglementations étrangères les plus originales en vue d'une intervention législative en France.

SECTION III. — LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE A L'ETRANGER

Si l'on recherche le mode de réglementation de la clause de non-concurrence dans les différents pays d'Europe, on se trouve en face de deux méthodes qui s'opposent nettement. Un très grand nombre d'entre eux ont réglé la question par un texte précis. Ce sont environ dix pays que nous citerons pour mémoire: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Suisse, Tchécoslovaquie. D'autres, et non des moindres, vu le nombre de salariés qui y existent, se sont contentés d'une construction jurisprudencielle: France, Bulgarie, Grande-Bretagne, Hongrie.

On constate, fait assez curieux, que ce sont précisément les pays qui ont doté les employés privés d'un Statut légal, qui ont réglé la question par un texte de loi faisant partie intégrante du Statut légal des employés privés. En effet, des dix pays ayant légiféré, trois seulement ne possèdent pas de lois sur les employés privés: le Danemark, les Pays-Bas et la Suisse. Que la question présente une importance particulière pour les employés, on ne peut plus le nier, puisque les textes de lois s'appliquent uniquement à cette catégorie de salariés. Etudions la réglementation jurisprudentielle, puis légale, dans les pays où elle est la plus représentative.

A) *Réglementation Jurisprudentielle.*

Parmi les pays européens ayant réglé la question par une construction de la jurisprudence, figure, à

côté du nôtre, une seule grande nation au point de vue industriel et commercial, la Grande-Bretagne.

La réglementation jurisprudencielle de la clause de non-concurrence, dans ce pays, se caractérise pour être une des plus vagues de toutes celles que l'on connaisse. Elle ne peut pas donner de ce fait une chose qui est essentielle dans le commerce juridique: la sécurité. Un employé ayant conclu un contrat de louage de travail sait rarement si la clause qu'il contient est valable ou non.

Le droit anglais admet la validité de la clause de non-concurrence. En vertu du principe de la liberté qui se trouve à la base des conventions, les individus pleinement responsables ont la liberté la plus complète de conclure des contrats. De plus, l'employeur doit pouvoir, sans aucune entrave, choisir ses aides et leur apprendre sa profession et les secrets de celle-ci, sans crainte de les voir devenir des concurrents.

Mais ces règles trouvent leur limitation dans le principe que quelle que soit la nature de la restriction, la validité de celle-ci est déterminée en recherchant si elle est justifiée par la protection qu'il est raisonnable d'accorder à l'employeur. Se basant sur ce principe, les juges en tirent des conséquences dans chaque cas particulier. On considère ainsi comme rationnelle une clause ayant pour objet d'empêcher la divulgation d'un secret de fabrication même si aucune limite n'est fixée concernant la durée ou les lieux auquels elle s'applique à condition de ne pas être absolument illimitée.

L'étendue considérée comme rationnelle dépend de

la nature de la profession et de la manière dont elle s'exerce. Lorsqu'elle l'est par un petit nombre de personnes et que la clientèle est dispersée sur une vaste étendue, la clause de non-concurrence peut s'appliquer à un territoire très vaste. Il serait même possible qu'une disposition s'étende au-delà du Royaume-Uni, ou au monde entier, si la nature de l'entreprise justifie une pareille protection. Telles sont les solutions assez confuses auxquelles la jurisprudence anglaise a abouti. Il est à peine besoin de dire qu'elle ne satisfait aucunement aux conditions que l'on doit attendre d'une bonne législation en la matière. Nous avons justifié plus haut que s'il est indispensable de poser un principe, ce qu'ont fait les juges britanniques, il y a lieu de préciser d'une manière détaillée les hypothèses où la clause est nulle et de plus la soumettre dans tous les cas à certaines conditions de validité. Il ne semble cependant pas qu'une campagne active se fasse de la part des employés anglais pour obtenir une modification de cet état de choses qui serait pourtant nécessaire.

B) *Réglementation Légale.*

Parmi tous les pays ayant réglé la question par une loi, l'Italie a été le plus hardi, le seul, à vrai dire, qui ait consenti à la suppression de la clause de non-concurrence. Le siège de la matière est l'art. 8 du décret-loi du 13 novembre 1924, s'appliquant à tous les employés privés. Il est ainsi conçu:

« ...L'employé ne peut, ni pendant la durée du contrat d'emploi, ni après sa résiliation, faire un usage

abusif des renseignements qu'il a pu recueillir sur les affaires de son employeur, ce en vue de faire à ce dernier une concurrence déloyale.

« De son côté, l'employeur ne peut, par des conventions spéciales, restreindre pour l'avenir l'activité professionnelle de l'employé qui a cessé d'être à son service au delà des limites prévues à l'alinéa précédent. »

Aucune clause ne pourra lui interdire de se mettre au service d'une maison même concurrente de la première à condition de ne lui livrer aucun secret de fabrication venu à sa connaissance durant son emploi antérieur.

La Belgique, sans aller aussi loin que l'Italie, a, dès 1922, édicté une nullité partielle de la clause, dans la loi du 7 août de cette année sur le contrat d'emploi (art. 20). Le texte s'inspire de l'idée qu'une véritable concurrence ne peut naître que des employés supérieurs des entreprises, idée que nous avons déjà exposée dans la précédente section. Comme la loi de 1922 ne s'applique qu'aux employés gagnant moins de 12.000 francs, eux seuls sont protégés. C'est donc, en somme, un système de protection partielle qui laisse en dehors les empolyés supérieurs.

De plus, dans les cas où la clause est admise, la jurisprudence belge, en vertu des principes généraux, est arrivée à apporter des limitations sensibles à son empire. Ainsi, sauf exceptions, elle n'est considérée comme licite, par les tribunaux, qu'à condition de ne pas excéder deux ans, ne s'appliquer qu'à un genre d'activité déterminé et ne pas dépasser la province. Comme on pouvait le prévoir, la législation belge a

donné d'excellents résultats. Il serait intéressant de connaître ceux de la loi italienne de 1924 pour voir si les employés se sont adaptés à l'interdiction de la clause.

La réglementation de la clause la plus minutieuse, la plus détaillée, la plus touffue aussi, est celle d'Allemagne. Plus que dans aucun autre pays, le problème de la clause de non-concurrence a fait depuis une cinquantaine d'années l'objet d'études par les associations professionnelles, de projets, et de propositions au Reichstag. Cela s'explique aisément si l'on sait que c'est en Allemagne que la diffusion de la clause a été la plus grande dans les contrats d'emploi, que nulle part ailleurs elle n'a été autant détournée de son véritable but pour servir d'instrument de lutte entre maisons concurrentes aux dépens des employés.

Aussi, c'est dans ce pays, où nous trouvons la législation la plus ancienne, puisque le Code de Commerce de 1897 (art. 74 ss) et le Code des Professions (art. 133 f) contiennent sur la question des prescriptions détaillées. Il ne s'agit pas là d'un ou de deux articles posant des principes, mais d'une véritable législation sur la clause de non-concurrence qui a évolué. Ainsi, la loi du 10 juin 1914, modifiant les articles 74 et suiv[s] du Code de Commerce, ne contient pas moins de douze articles fort longs et détaillés.

On constate que, dans ce domaine, une différence de réglementation, que rien ne justifie, existe entre les employés de commerce et les employés techniques. Ceux-là, soutenus par leurs puissantes associations, ont obtenu le vote d'un véritable petit Code sur la

clause, alors qu'un seul article de la Gewerbeordnung règle le problème en ce qui concerne les techniciens. Or, les besoins sont les mêmes pour tous les employés privés. Ce qui le prouve, c'est qu'aucune distinction n'est faite entre les deux catégories d'employés dans les législations plus récentes (Italie, Luxembourg, Belgique, etc., etc.). D'autre part, phénomène des plus significatifs, dans de nombreuses conventions collectives conclues entre employés techniques et leurs employeurs, la question de la non-concurrence est réglée par les dispositions de la loi de 1914 relative aux seuls employés de commerce. Nous exposerons donc séparément les règles valables pour les employés techniques d'une part, ceux du commerce de l'autre, mais sans oublier ce que cette séparation a de factice. Il n'est pas douteux que bientôt une unification législative doive être opérée. Un vœu en ce sens fut adopté par la « *Commission pour l'unification de la législation du travail* » du Reichstag, dans sa séance du 6 juillet 1921. Il n'y a pas eu encore cependant d'intervention législative en ce sens.

La première série de textes allemands date de 1897. C'est cette même année que furent votés, le 10 juin (loi d'introduction au H. G. B.) les textes relatifs aux employés de commerce (art. 74 et suiv^{s}, G. G. B.) et celui relatif aux employés techniques (art. 133 f Gewerbeordnung). Ces deux séries d'articles ont donc été rédigés à un même moment et par un même législateur, et cependant la validité de la clause est beaucoup plus restreinte en ce qui concerne les employés techniques que pour les employés de commerce, ce qui ne se jus-

tifie en aucune façon, nous avons déjà insisté sur ce point.

Etudions ce qui est commun aux deux législations et ce qui les différencie.

Le principe posé dans les deux cas est que « la clause n'est valable pour l'employé que si la limitation à l'activité économique, vu le temps, le lieu et les circonstances de fait, ne dépasse par certaines limites, telles qu'elles entraîneraient des difficultés injustes à l'avancement des employés ». Ce n'est pas autre chose qu'une règle découlant de l'idée d'abus de droit. De plus, dans tous les cas, qu'elle soit léonine ou non, la clause est nulle si, au moment de la conclusion du contrat, l'employé était mineur. Peu importe qu'il ait été assisté par son représentant légal ou non.

Mais alors que le Code des Professions ne limite aucunement la durée de la clause dans les cas où elle est valablement conclue, le Code de Commerce admet un délai maximum de trois ans à partir de la fin du contrat de travail.

De même, la clause cesse d'être applicable en ce qui concerne les employés de commerce lorsque l'employé a dénoncé le contrat, mais pour une faute de l'employeur telle qu'elle légitime l'acte de sa part. Il en est de même si c'est l'employeur qui dénonce le contrat, si l'employé n'a pas commis une faute qui justifie la rupture, à moins qu'il ne consente à lui payer son plein traitement pendant toute la période de validité de la clause. Ces prescriptions ne s'appliquent pas aux employés techniques.

Enfin, les règles contenues dans le H. G. B. s'appli-

quent aux employés et aux apprentis. Aucune extension semblable n'existe pour les apprentis techniciens.

Ce système a fonctionné de 1900 à 1914. On reconnut, à ce moment, mais seulement en ce qui concerne les employés de commerce, qu'une réforme devait intervenir. Quelles critiques pouvait-on présenter contre les articles 74 et suiv[s] du Code de Commerce? On constatait, tout d'abord, que les premières règles avaient beaucoup fait pour humaniser, adoucir la clause, mais qu'elles étaient loin de faire disparaître tous les abus.

a) Les arrêts montraient que les clauses servaient beaucoup moins à éviter une concurrence néfaste qu'à lutter contre d'autres établissements en leur enlevant la possibilité d'avoir un personnel très bien formé.

b) Le manque de précision des règles précédentes, entraînait, pour l'employé, une situation d'insécurité absolument préjudiciable à ses intérêts. Ne pouvant être fixé sur la validité de la clause que par un procès, il se trouvait devant l'alternative suivante au moment où il voulait s'établir ou occuper une nouvelle place: il lui fallait engager un procès pour fixer la portée de la clause à la lumière du principe inscrit dans l'art. 74, où il risquait de se voir exposer à la condamnation d'une somme très élevée pour violation de la clause. Plus de précision dans la loi, voilà qui était nécessaire, et ce que le législateur allait chercher à réaliser.

L'idée qui domine les articles si nombreux de la loi du 10 juin 1914, modifiant les art. 74, 75, 76 al. 1 du H. G. B., est certainement celle de « l'inactivité payée ». Il faut trouver un moyen tel que l'employeur

n'aura tendance d'imposer des clauses de non-concurrence que s'il y a un intérêt équitable. Il faut, pour cela, qu'aux avantages que l'employeur retire de la clause correspondent certains sacrifices. A cet effet, il doit payer une indemnité à l'employé pour les restrictions qu'il lui impose, pendant le temps que dure la clause. Il n'est que juste que l'employé, qui voit ainsi son activité professionnelle réduite, soit indemnisé. Cette indemnité sera inférieure au traitement plein et variera avec la sévérité, l'étendue, la durée de la clause.

Quel est maintenant le contenu de la loi de 1914 et en quoi diffère-t-elle des prescriptions anciennes?

En ce qui concerne la validité de la clause, des conditions très sévères sont posées. La clause est nulle pour tout employé, dont les appointements annuels sont inférieurs à 2.350 marks, de même si l'employé a donné sa parole d'honneur de ne pas faire concurrence à l'employeur ou si un tiers s'est porté garant de l'observation de la clause par l'employé.

La validité de la clause, dans les cas où elle est possible, est soumise à certaines conditions qui en limitent la portée. La durée maxima de la clause est ramenée de 3 à 2 ans. Enfin et surtout, l'employeur doit s'engager à payer à l'employé une indemnité pendant la durée de la clause, qui atteint, pour chaque année, au moins la moitié des appointements touchés par l'employé en vertu du contrat. Ces règles s'ajoutent à celles contenues déjà dans le H. G. B. La loi contient des prescriptions de détail sur le mode de paiement, le

calcul de l'indemnité, sur l'employé exerçant son activité hors d'Europe, etc., etc...

Une prescription très intéressante est celle de l'art. 75 f relatif à ce qu'on a appelé la « *clause de non-concurrence occulte* ». Qu'est-ce? C'est une entente entre employeurs qui s'engagent de n'admettre à leur service les employés des autres membres que sous certaines conditions ou après consultation réciproque. Ce système a fonctionné en Allemagne relativement souvent. En 1906, les membres du Cartel des grandes banques allemandes (D. Banken) sont tombés d'accord à ne plus engager d'employés réciproques ayant quitté leur service sans dénonciation. Avant 1906, ce procédé existait déjà parmi les sociétés d'assurances, les brasseries, etc...

Ces conventions sont extrêmement dangereuses pour l'employé qui est livré corps et biens à son employeur, puisque celui-ci seul pourra autoriser son employé à prendre une place dans une entreprise de la même branche. On peut se demander si ce ne seront pas ces sortes de conventions secrètes qui apparaîtront si on supprime complètement la clause de non-concurrence dans les contrats. Les associations d'employés de commerce et techniques ont essayé de lutter contre ces ententes; elles ont fait présenter des propositions de loi au Reichstag tendant à en faire un délit puni d'amende et de prison. L'art. 75 f de la loi du 10 juin 1914 ne va pas aussi loin. Il se contente d'étendre à ces coalitions patronales l'article 152, al. 2, de la Gewerbeordnung. Cet article enlève aux coalitions entre patrons ou salariés, relatives au salaire, conditions du travail,

engagements, tout caractère juridique en permettant à chacun de se retirer de la coalition à tout moment.

Aucune action judiciaire n'est possible contre celui qui se retire de l'entente. Il faut avouer que c'est là une arme bien modeste contre les coalitions occultes, qui, s'il existe une volonté ferme parmi les membres, peuvent causer aux employés un très grand dommage.

Telles sont les prescriptions allemandes, maintenues comme droit local par la loi commerciale du 1er juin 1924, dans les trois départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Il ne semble pas qu'en Allemagne les associations d'employés se contentent des résultats obtenus, restreignant pourtant dans une très large mesure la clause de non-concurrence. Ainsi, fin 1922, la *Afa* (*Allgemeiner freier Angestelltenbund*), la Fédération socialiste, a fait présenter une Proposition en six articles, qui n'a d'ailleurs pas été votée. Elle aboutit à un changement complet de position, puisqu'elle interdit en principe la clause de non-concurrence. Elle ne la tolère qu'avec de très grandes restrictions dans les seules conventions collectives.

Nous ne nous étonnerons pas de trouver en cette matière dans les conventions collectives des clauses nombreuses réglementant la question qui nous occupe et donnant de précieux renseignements sur l'évolution future de la législation. On y découvre une double tendance :

1° Celle d'étendre aux employés techniques les règles du Code de Commerce relatives aux employés de commerce.

2° Celle de restreindre parfois les prescriptions du H. G. B. au profit des employés et même d'interdire la clause tout à fait.

Ainsi, en 1922, sur 500 conventions collectives examinées par le *Reichsamt für Arbeitsvermittlung* (*Office du Reich pour le placement*) relatives aux employés, 60 répètent les dispositions légales, 78 renoncent expressément aux clauses de non-concurrence. On renonce surtout à la clause, quand il s'agit d'employés de commerce subalternes ayant peu de connaissances spéciales. D'autres désignent spécialement les catégories d'employés supérieurs qui seuls peuvent être chargés d'une clause de non-concurrence.

D'autre part, vu que l'admission de la clause de non-concurrence est bien plus limitée pour les employés de commerce que pour les employés techniques, un effort constant apparaît de mettre les deux catégories sur un pied d'égalité.

La Convention la plus remarquable à cet égard est celle conclue entre l'*Association des Employeurs de l'Industrie chimique* et la *Fédération des Chimistes et Ingénieurs Salariés* et la *Fédération des Employés*

Les dispositions de la clause de non-concurrence comprises dans ce contrat, bien qu'il s'agisse d'employés techniques, sont conformes aux prescriptions du Code de Commerce et, même, sur certains points, plus favorables aux employés.

Enfin, dans toutes les conventions collectives allemandes, un effort sérieux est entrepris par les Employés pour se libérer de la clause occulte de non-concurrence.

Voilà l'état de la question dans le pays où elle a eu la plus grande importance pratique, où les abus étaient particulièrement nets et nombreux.

On peut objecter à cette réglementation d'être trop précise, de vouloir, tâche impossible à mener à bien, prévoir tous les cas imaginables. Ce qui prouve que c'est là une méthode peu satisfaisante, c'est que, dès l'heure présente, le texte de loi ne satisfait plus et qu'une réforme en est demandée, ce qui serait la troisième en moins de cinquante ans. Il aurait été préférable, comme nous l'avons dit plus haut, d'insérer les restrictions à la clause dans un Décret qui peut être changé sans l'intervention du Parlement.

Voyons maintenant ce qui a été fait dans notre pays, et disons dès maintenant que, depuis quelques années, on s'est rendu compte de la gravité du problème et on a cherché les moyens pour faire disparaître les inconvénients de la clause de non-concurrence.

SECTION IV. — LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE EN FRANCE

En dehors de l'Alsace et de la Lorraine, où le système existant est celui qu'y a laissé l'Allemagne, la question est réglée par une construction jurisprudencielle, remarquable par des règles qu'elle a pu poser simplement en se basant sur les principes généraux.

Malgré l'existence de ce système de jurisprudence, il y a un courant d'opinion de plus en plus fort, qui en constate l'insuffisance et désirerait une réglementation plus précise de la question.

Ce sont ces deux points que nous étudierons dans deux paragraphes successifs.

§ 1. — La Clause de Non-Concurrence et l'Œuvre de la Jurisprudence.

La théorie française de la clause de non-concurrence est tout entière l'œuvre de la jurisprudence qui a opéré par déduction en se basant sur les grands principes généraux qui dominent la matière. Ce sont, avant tout, les suivants :

1° En premier lieu, il faut signaler celui de la liberté du travail inscrit dans la loi des 2-17 mars 1791, art. 7. En vertu de ce principe, aucun travail n'est interdit au citoyen. Il peut fabriquer, vendre, s'engager comme il lui plaît.

2° L'article 1780 du Code Civil, qui en est le corollaire, et qui interdit de contracter un engagement à perpétuité.

3° Les articles 1131 et 1133 du même Code relatifs à la cause illicite.

En se basant sur ces principes, notre jurisprudence tient pour parfaitement valable la clause de non-concurrence. Elle répond, en effet, au droit de l'employeur fermement établi, de voir protéger contre une divulgation possible ses secrets de fabrication, ses procédés, ses méthodes commerciales. Mais il ne faut pas que cette autorisation devienne tyrannique pour l'employé. Il y a une question de juste équilibre entre les intérêts également légitimes des deux contractants.

Dès 1856, la jurisprudence française posait le prin-

cipe qu'est nulle toute interdiction générale et perpétuelle, à propos d'un contremaître d'une fabrique de crayons qui s'était engagé à ne jamais, en aucun temps et sous aucun prétexte, servir ou s'associer, directement ou indirectement, dans une autre fabrique de crayons, quelle que fût la cause pour laquelle il aurait quitté la première. Ayant été congédié, il plaida la nullité de la clause. Elle fut déclarée illicite par la Cour de Cassation, comme contraire à la liberté du travail, à l'art. 1780 et à l'art. 1133 du Code Civil.

Ainsi, l'employé ne peut valablement s'engager vis-à-vis de l'employeur à ne plus exercer telle profession ou tel travail et cela pour toute son existence ou une période illimitée.

La jurisprudence française a déduit une règle très simple et que l'on s'étonne de voir aussi parfaitement nette, alors que les principes qui sont à la base sont généraux. Elle admet la validité de la clause de non-concurrence illimitée dans la durée si elle est limitée quant à son rayon d'application, — ou inversement lorsque illimitée quant au territoire auquel elle s'applique, elle est limitée quant à sa durée. Une dernière limitation à la clause est encore exigée: c'est celle relative à l'objet. Le genre de travail, de commerce ou d'industrie visé par l'interdiction doit être identique ou très proche de celui que l'employé vient de quitter. Les juges interprètent toute clause d'une manière restrictive puisqu'en effet, elles sont contraires au principe qui est la liberté du travail.

Voilà les règles établies par notre jurisprudence. On peut s'étonner de les voir aussi précises, basées

qu'elles sont sur des principes aussi généraux. Ainsi, en Angleterre, où pourtant les principes du droit en la matière sont les mêmes que dans notre pays, nous avons trouvé des solutions infiniment moins nettes et précises. La jurisprudence française est allée aussi loin que possible dans son légitime souci de protéger les employés privés.

Mais est-elle suffisante pour protéger la liberté de travail des employés privés? Quelques exemples de décisions vont nous éclairer. Il a été jugé par la Cour de Grenoble (1) « que la clause par laquelle l'ouvrier s'oblige envers son patron à ne pas travailler, pendant huit ans après sa sortie, dans une fabrique de la même industrie, n'a rien de contraire à la liberté, est même une garantie juste et convenable pour des fabricants mettant un ouvrier au courant d'une fabrication spéciale ».

La Cour de Paris, en 1873 (2), jugea ce qui suit : « Que n'est pas illicite la convention par laquelle un chimiste s'engage à ne pas entrer au service d'une maison concurrente pendant dix ans à partir du jour de la cessation de ses fonctions, pour quelque cause que ce soit: cette clause ne portant sur une interdiction ni illimitée, ni absolue, le patron dont il s'agit étant fabricant d'huiles et graisses, et son employé ayant, par suite, entière liberté, en dehors des huiles et des graisses, de s'engager dans toutes les industries concernant les produits chimiques ou autres ».

---

(1) Grenoble, 23 déc. 1867. — Fortoul-Pouillet, p. 1.105.

(2) Paris, 1874. — Gaz. Trib., 27 février 1874 (Pouillet, p. 1.106).

Ce sont là des exemples pris au hasard et qui montrent à quelles solutions insoutenables les principes de la jurisprudence peuvent donner.

La formule établie par elle a le mérite d'être commode. Il est relativement facile de savoir d'avance si une clause de non-concurrence est nulle ou valable. De là une certaine sécurité très précieuse pour les parties. Mais combien est-elle large dans l'admission de la clause? Car il peut arriver, et les exemples pour le démontrer sont trop nombreux, que l'engagement soit limité quant au temps ou quant au lieu et que, cependant, il lèse gravement la liberté du travail de l'employé. Même, parfois, limitée et quant au temps et quant au lieu, la clause est excessive et la jurisprudence a dû l'annuler. Il s'en suit donc que les principes généraux sont insuffisants pour permettre à la jurisprudence d'établir des solutions justes et équitables, si bien que, dans certains cas, les juges sont obligés de sortir de la règle qu'ils se sont tracés eux-mêmes et d'annuler certaines clauses qui paraissaient parfaitement licites.

De plus, il n'est pas possible aux juges, en se basant sur les seuls principes, de tenir un compte suffisant du temps et de l'étendue de l'interdiction. En plus de ces deux éléments, il y en a d'autres qui font totalement défaut dans les considérations des juges. C'est l'idée d'abus de droit. L'employeur n'a pas le droit d'utiliser la clause pour la détourner de son véritable but, pour léser un concurrent ou même plus simplement l'employé. Il ne doit jamais pouvoir la faire jouer quand il ne peut craindre raisonnablement la concurrence

préjudiciable de la part de l'employé. De là découle la conséquence que si l'employé est mineur il ne doit pouvoir être frappé de la clause, de même, si majeur, il touche des appointements au-dessous d'un certain chiffre, parce qu'alors on doit penser que sa fonction n'est pas assez relevée pour lui permettre d'avoir quelques vues d'ensemble sur l'entreprise à laquelle il est attaché. En vertu des mêmes idées, il est de toute nécessité de limiter la clause dans le temps, à deux ou trois années au maximum. Enfin, il est légitime que si, par suite de la clause, l'employé est réduit au chômage, ou même seulement s'il est obligé d'accepter une situation inférieure, il reçoive de son ancien employeur une compensation précuniaire.

Telles sont les critiques que l'on peut présenter contre notre jurisprudence qui, cependant, est aussi libérale que possible, si l'on considère les textes sur lesquels elle s'appuye.

§ 2. — Les Projets de Réglementation de la Clause de Non-Concurrence.

L'occasion matérielle qui a poussé certains corps de notre pays spécialement désignés par leur fonction de s'occuper de la question est le retour de l'Alsace et de la Lorraine à la France. On retrouvait, dans les trois départements, les dispositions minutieuses de la loi allemande sur la clause de non-concurrence et le désir se fit jour de faire cesser la juxtaposition de la loi allemande et de la jurisprudence française et de rédiger une réglementation unique et harmonieuse pour le pays tout entier. A cela s'ajoutait que la question des

employés privés venait de faire son apparition et que, dans sa Proposition de loi, M. Champetier de Ribes se devait de régler la question. Il s'ensuit qu'à l'heure actuelle, on se trouve, dans notre pays, en présence d'études, de rapports, de discussions, qui, quoiqu'ils n'aient pu amener l'unanimité dans les revendications, ont eu le mérite de poser et d'examiner la question. C'est tout d'abord le *Conseil Supérieur du Travail* qui s'est occupé du problème dans sa 30e session (novembre 1926) et la *Société d'Etudes Législatives,* en 1927 et 1928.

De ces discussions, il ressort trois choses:

1° Tout d'abord une constatation, parfaitement juste, et à laquelle nous avons déjà fait allusion, s'impose. L'application de la loi est faussée en Alsace et Lorraine par suite de la hausse des salaires. On n'a pas, comme en Allemagne, fait intervenir l'indice de cherté de vie pour majorer des chiffres datant de 1914.

Il s'en suit qu'en pratique l'interdiction de concurrence est devenue possible pour presque tous les employés, de même que l'indemnité compensatrice se trouve supprimée dans bien des cas. Mais ce n'est pas là une critique contre le fond de la législation, et un redressement des chiffres est chose aisée.

2° Plus importante est la critique adressée au droit local, de faire des distinctions injustes entre les différentes catégories d'employés (employés de commerce et employés techniques) et de les soumettre à une réglementation différente. Ces observations, faites d'ailleurs également en Allemagne, sont pleinement justi-

fiées. L'unification des textes s'impose. On peut même se demander si on ne doit en faire bénéficier tous les salariés. Il n'est pas possible, en principe, de faire d'objection à cette idée. Mais comme dans l'immense majorité des cas, ce sont des employés et même seulement des employés supérieurs qui sont susceptibles de faire concurrence à l'employeur, il importe de les faire bénéficier d'abord seuls d'une réglementation. Si un jour une extension à tous les salariés était nécessaire, aucune considération ne s'y opposerait.

3° Tous les projets français, qu'ils émanent des employeurs ou des employés se caractérisent par leur simplicité. Ils cherchent beaucoup plus à cristalliser la jurisprudence, à la préciser sur certains points qu'à réglementer véritablement la clause de non-concurrence. On reproche à la législation locale de vouloir prévoir tous les cas, de donner des solutions toutes faites, d'être beaucoup trop détaillée dans la fixation de l'indemnité à payer par l'employeur.

Voici comment s'exprime M. Petit, rapporteur de la question à la *Société d'Etudes Législatives*:

« ...Je me garderai d'exposer par là même cette réglementation compliquée, où l'on voit le législateur s'évertuer à imaginer tous les cas possibles et consacrer une disposition particulière à chacun d'eux... »

Ces critiques sont-elles fondées? Oui, mais en partie seulement.

Il n'est pas douteux que, sur certains points, la loi allemande est trop prolixe, trop détaillée, trop réglementaire quand elle indique les règles de calcul de l'indemnité compensatrice due à l'employé.

De plus, on n'y trouve pas une règle nette formulant le principe existant à la base de la législation. Or, celui-ci est particulièrement précieux, en une matière aussi complexe. Une réglementation, même détaillée, comme elle apparaît en droit allemand, est utile. Mais elle devrait bien plutôt se trouver dans un décret.

Aussi, le texte proposé à la *Société d'Etudes Législatives* par sa Commission et accepté par elle presque sans discussion n'est rien autre que la cristallisation en un texte des principes à la base de notre jurisprudence. Il est ainsi conçu :

« La convention par laquelle un travailleur s'engage à n'exercer son activité professionnelle après l'expiration de son contrat de travail que sous certaines restrictions stipulées dans l'intérêt de l'employeur, notamment en prévision d'une concurrence déloyale éventuelle, est licite, à moins, eu égard à l'objet, à la durée au lieu auxquels cette convention s'applique, aux raisons qui la motivent et aux avantages particuliers qu'elle assure au travailleur, elle ne limite dans des conditions contraires à l'équité et aux principes généraux du droit sur la liberté du travail. »

Ce texte ne définit pas les restrictions quant au temps, à l'âge et au traitement des employés, et il ne donne droit à l'employé à aucune indemnité compensatoire.

Des débats beaucoup plus vifs ont eu lieu au *Conseil Supérieur du Travail* quand, en 1926, il étudia la question, et cela se comprend aisément, puisque ce sont les représentants des intérêts opposés qui sont en présence. Le principe du texte proposé par la Com-

mission permanente est exactement celui que,plus tard, dégagera la *Société d'Etudes Législatives.* Mais, de plus, on précise que la restriction ne peut en aucun cas se prolonger au delà de deux ans. Puis, pendant tout le temps où l'activité du salarié sera limitée, il a droit à la moitié du gain dont il sera privé, somme qui peut toujours être revisée. A ce projet s'opposèrent deux autres. L'un de M. Baudet, moins précis que celui de la Commission permanente, et qui était en somme celui qu'allait adopter plus tard la *Société d'Etudes Législatives.* L'autre, présenté par M. Laugerotte, tendait à la nullité de la clause de non-concurrence. Faute par M. Baudet et ses partisans d'admettre une limitation de la durée de la clause et le payement d'une indemnité à l'employé, ce qu'ils jugeaient comme trop rigide, trop peu adapté aux nécessités, ce fut la proposition Laugerotte qui passa! Inspirée de la loi belge, elle est ainsi conçue:

« Est nulle toute clause d'un contrat de travail interdisant à l'employé ou à l'ouvrier, après la cessation du contrat, d'exploiter une entreprise personnelle, ou de s'engager chez d'autres patrons, de s'associer en vue d'exploiter une entreprise personnelle.

« Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé ou l'ouvrier doit s'abstenir de divulguer à un concurrent ou à une autre personne les secrets de fabrication ou d'affaires du chef d'entreprise et de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale. »

Votèrent pour ce texte 28 représentants ouvriers et 3 autres membres, et contre 20 représentants patro-

naux et 4 autres membres. Il n'y a donc eu aucune entente entre les intéressés.

Dans sa Proposition, M. Champetier de Ribes se rallie à un système moyen. Il admet la validité de la clause à certaines conditions. Elle ne doit pas s'étendre à plus de deux ans, être nécessaire pour la protection des intérêts légitimes du patron. Enfin, l'employé a droit à une indemnité pendant la durée de la clause.

Il nous semble, et cela résulte logiquement des développements précédents, et de notre Section II, qu'une bonne réglementation française doive s'inspirer des deux idées suivantes:

1° Le Statut légal des Employés privés se bornerait à indiquer le principe à la base de la réglementation de la clause, sous la forme qui a été fixée d'une façon très heureuse par la *Société d'Etudes Législatives.*

2° Un Règlement d'Administration Publique viendrait déterminer d'une manière plus précise certaines conditions de la validité de la clause, en s'inspirant des principales critiques qui justement ont été dirigées contre certaines formes de cette dernière.

Ce système aurait l'avantage d'éviter l'excès de réglementation dans la loi qui n'est pas très conforme à la technique française du droit. Le juge possédera une formule qui lui permettra de donner une solution équitable à toutes les difficultés nouvelles qui ne manqueront pas de se présenter. Enfin, il sera chose aisée au Gouvernement de modifier le Décret qu'il aura pris si le besoin s'en faisait sentir. C'est ainsi que serait réglée d'une manière satisfaisante une des questions les plus graves du droit des employés.

CHAPITRE VI

La protection légale de l'employé inventeur

SECTION I. — INTRODUCTION AU PROBLEME. — LES ABUS

§ 1. — Introduction au Problème.

Il est à peine, parmi les problèmes qui se rattachent à la protection des employés privés, question plus importante au point de vue économique et plus délicate par son côté juridique, que celle de la protection de l'employé inventeur. C'est bien là une question du domaine de la propriété industrielle, discipline rattachée autrefois à la législation du travail, autonome aujourd'hui à juste titre.

Mais le problème qui nous préoccupe, né à l'occasion du travail de l'employé, a pour lui une importance telle qu'il est tout à fait légitime de l'envisager dans une étude consacrée à la protection légale des employés.

Que l'on se représente un seul instant l'importance des inventions à notre époque. Jusque vers la fin du XVIII[e] siècle, la technique était empirique. Beaucoup plus que sur des procédés scientifiques, elle se basait

sur la tradition et sur certains tours de main. Le plus souvent, les découvertes d'alors provenaient des artisans.

Parmi les circonstances qui, en un peu plus d'une centaine d'années, ont transformé complètement la face du monde, la place la plus importante revient aux inventions et aux découvertes. L'invention de la machine à vapeur, de la machine à filer, du métier à tisser mécanique et les nouveaux procédés de fonte du minerai ont marqué l'aube d'une ère nouvelle dans l'économie du monde. Les procédés de recherche sont devenus scientifiques. La technique moderne est rationnelle, c'est-à-dire qu'elle se base sur les données fournies par les sciences naturelles, en particulier la mécanique, la physique, la chimie. Les recherches se sont systématisées de nos jours.

Ainsi, les progrès accomplis durant les dernières années ont pu permettre à l'homme de pénétrer un peu plus les mystères de la nature. Beaucoup d'inventions sont nées dans le cerveau d'un seul, traversé par un éclair de génie. Mais il en est d'autres et des plus importantes qui sont collectives, dues à l'esprit inventif d'un grand nombre de chercheurs. L'exemple le plus frappant et le plus connu est celui de la télégraphie sans fil, à la découverte et à la mise en application de laquelle ont collaboré des savants comme Henri Hertz, Branly, le général Ferrier et d'autres.

On a pu reprocher aux inventeurs qu'en apportant à l'outillage de la production des améliorations techniques, ils réduisaient les possibilités de travail et provoquaient le chômage. C'est là, à coup sûr, un raison-

nement à courte vue. Beaucoup d'inventions ont comme caractère déterminant la possibilité d'une application presqu'indéfinie, de faire surgir des branches industrielles nouvelles, employant un très grand nombre de personnes, souvent beaucoup plus que celles rendues disponibles par la disparition d'une industrie ancienne. C'est donc à bon droit qu'on a pu appeler les inventeurs « les docteurs de la nation », ceux qui, comme les grands écrivains, ont donné à la civilisation moderne ce qu'elle a de meilleur.

Que les inventions puissent être, pour leurs auteurs, la source de revenus très importants, mais des plus légitimes, il est à peine besoin d'y insister. Cet élément, pour être très important, n'est pas le seul de ce qu'on appelle le « droit de l'inventeur sur son invention ».

Ce qui vient d'être dit explique, qu'au point de vue pratique, une législation sur les brevets d'invention, doit être particulièrement bien étudiée et s'inspirer jalousement des principes d'équité qui dominent le droit.

Quelle est, parmi les brevets d'invention pris dans les différents pays, la part des inventeurs salariés, c'est-à-dire de ceux liés à autrui par un contrat de travail? Il est très intéressant de connaître l'importance économique et la valeur représentées par les brevets pris par les employés.

Il n'existe pas encore, à notre connaissance, du moins en France et en Allemagne, de statistiques faisant connaître d'une manière exacte la part prise par les deux catégories dans les demandes et dans l'attribution des brevets. Il faut s'en tenir aux observations des personnes, particulièrement bien placées de par

leur profession, de donner quelques indications sur ces points.

Ainsi, en ce qui concerne l'Allemagne, on prenait, à la veille de la guerre, plus de 45.000 brevets d'invention. Plus de la moitié l'étaient par des entreprises commerciales et industrielles pour des inventions faites par leurs employés.

On a pu compter, comme frais de procédure, pour la prise du brevet, une moyenne de 100 marks, parce que beaucoup de maisons la faisaient elles-mêmes, sans passer par un spécialiste (Patentenwalt). Si l'on prend une moyenne de 25.000 demandes de brevets, cela fait une somme de 2,5 millions de marks. Les taxes annuelles payées pour les brevets, y compris les taxes des demandes d'inscription, se montaient à 8,3 millions. On peut admettre que 3/4 de cette somme, environ 6 millions, étaient payés par des entreprises commerciales. Celles-ci payaient donc, en total, comme taxes pour les brevets de leurs employés, le montant d'environ 8,5 millions de marks. Si l'on admet qu'en moyenne la valeur du brevet est de cinquante fois le montant des taxes, c'est un total de 425 millions de marks que représente la valeur des inventions faites annuellement par les employés (1).

D'autres témoignages, plus récents, permettent d'affirmer que la part des inventeurs salariés dans les demandes de brevet est beaucoup plus importante que celle des inventeurs libres.

Pour bien comprendre, d'une part, les abus qui se

---

(1) Paul Wengemann. — *Das Recht der Angestellten an ihnen Enfindungen.* — Diss. Strasbourg, 1910.

sont produits dans ce domaine et qui ont tant frappés les inventeurs salariés, il est indispensable de bien poser les termes du problème juridique qui doit être résolu.

Il y a lieu de montrer avant tout, que les solutions à donner au problème sont dans une dépendance très faible avec les principes théoriques qui forment la base des différents systèmes de brevets d'invention. La question qui se pose à nous doit être résolue par les principes juridiques qui dominent le contrat de louage de service, celui passé entre l'inventeur salarié et l'employeur et non pas par ceux régissant les différents systèmes de brevets d'invention. Le développement qui va suivre expliquera ce qui peut paraître exiger quelques précisions.

Le brevet, on le sait, est un acte par lequel l'Etat reconnaît qu'un prétendu inventeur a effectué le dépôt de son invention, et lui donne le droit de l'exploiter d'une manière exclusive. C'est une sorte de contrat social entre l'inventeur qui a un droit légitime de profiter seul non seulement des avantages moraux mais aussi des avantages matériels de son invention, et la société qui a intérêt à la diffusion et au perfectionnement de celle-ci, puisqu'on admet que toute découverte est un bienfait pour la collectivité.

Si l'on compare les différents systèmes de réglementation des brevets d'invention, deux caractères nous frappent. L'un ayant trait à l'admission des inventions, l'autre à l'attribution du brevet.

En ce qui concerne le premier point, si l'on compare les conditions fixées pour l'obtention du brevet, on

constate que les différentes législations se divisent en deux groupes: celui des pays anglo-saxons et germaniques et celui des pays latins. Sous l'empire des législations appartenant au premier groupe, l'attribution du brevet est subordonnée à une enquête sur la nouveauté de son objet par une autorité compétente (Patentamt, Patent Office). Dans les autres pays, au contraire, il suffit que les demandes de brevets correspondent à des conditions de pure forme (système français). C'est là un problème d'une importance fondamentale, mais qui n'a aucune influence sur la solution de celui qui nous préoccupe.

Au point de vue de l'attribution de l'invention, une opposition très nette existe, cette fois, entre les seuls pays anglo-saxons et tous les autres. La grande majorité des pays a pour but de protéger le détenteur légitime de l'invention. Peu importe que cela soit l'inventeur lui-même ou un tiers acquéreur. On protège moins l'inventeur lui-même que le résultat des recherches. Aussi le législateur n'exige-t-il pas du déclarant la preuve qu'il est le véritable inventeur. Toutes autres sont les législations d'Angleterre et des Etats-Unis. Elles attribuent le brevet au seul inventeur véritable, qui doit alors prouver sa qualité. C'est ce système qui, à juste titre, s'impose de plus en plus. Les pays d'après-guerre, qui ont légiféré sur la question, s'en sont inspirés directement. De plus, le projet de loi allemande, soumis à l'heure actuelle au Reichstag, tend à ménager la transition du système de protection du déclarant à celui de la protection de l'inventeur véritable. On peut être tenté de penser que ce système

résout d'une façon fort simple le problème qui nous préoccupe. Ce sera toujours l'employé véritable inventeur qui sera le propriétaire de l'invention et qui seul pourra prendre un brevet. Il en serait ainsi si on appliquait rigoureusement toutes les conséquences de cette théorie et encore l'employeur pourrait être compensé, sinon par la propriété du brevet, qui reste à l'employé, par une licence d'exploitation que ce dernier lui serait obligé d'accorder. Mais telle n'est pas la solution adoptée, nous le verrons en détail plus loin, par les deux grandes législations qui appliquent ce procédé. Elles admettent que certaines conventions font échec à la rigueur des principes et peuvent attribuer la propriété de l'invention à un autre que l'inventeur véritable.

Cette question de propriété de l'invention se pose donc dans tous les pays, quel que soit le principe à la base de la législation sur les brevets. Elle apparaît parce que précisément l'inventeur est salarié, parce qu'il est lié à une autre personne par un contrat de louage de services. Or, en vertu de cette convention, l'employé doit mettre à la disposition de son patron sa force de travail et son intelligence dans une mesure déterminée par le contrat. Il doit lui faite tenir tous les produits matériels. Tous les perfectionnements que, dans son service, il imaginera appartiendront au patron. L'employé qui loue son travail entend par là céder à l'employeur les fruits de son travail corporel et intellectuel. La question se pose de savoir dans quelle mesure les inventions faites par les employés appartiennent à l'inventeur salarié ou à l'employeur.

Les solutions données à ce problème dans les différents pays sont très variées. Certains admettent, en principe, la propriété de l'employé, d'autres celle de l'employeur. Des dérogations à la règle sont presque toujours possibles par contrats conclus entre les deux parties. Cette liberté des conventions se trouve d'ailleurs très souvent limitée. Dans certains pays, la question est réglée par la loi; dans d'autres, par de minutieuses constructions jurisprudentielles. La législation, dans ce domaine, est donc assez chaotique et le problème mérite une étude approfondie. Il s'agit de dégager certaines règles précises, qui doivent guider les législateurs des différents pays dans l'élaboration des lois.

§ 2. — Les Abus.

Avant d'aborder cette étude, il y a lieu de montrer que les événements des dernières années ont révélé un besoin certain, de fixer, d'une manière expresse, certaines règles de droit garantissant aux employés une justice élémentaire.

Trop souvent, certains employeurs, profitant de la faiblesse de la situation économique de leurs employés, leur imposent, dans le domaine que nous envisageons, des clauses vraiment exorbitantes et draconiennes. On peut bien citer des exemples où, après avoir fait fortune, grâce aux inventions faites par leurs employés, les patrons les ont récompensés comme il convient. M. Pouillet, dans son Traité (1), cite celui de Verguier, chi-

(1) Pouillet: *Brevets d'Invention*, 6e éd., Paris, 1915, p. 263.

miste de la maison Renard, à Lyon, qui, par l'emploi du bichlorure d'étain, simplement substitué au bichlorure de mercure, permet de fabriquer, sur une grande échelle, le rouge d'aniline. Il fit ainsi la fortune de ses patrons. Ceux-ci le récompensèrent en lui remettant une somme de 300.000 francs.

Mais, à côté de cela, combien nombreux sont les cas où l'employé touche une rémunération fixe sans aucun rapport avec l'invention et où le profit allait tout entier à l'employeur, qui en retirait le bénéfice matériel et moral. On rencontre trop souvent le fait inique que les employeurs cherchent par tous les moyens à s'approprier systématiquement toutes les inventions de leurs subordonnés, résultats cependant des recherches et de l'intelligence de ces derniers. Ici, ce sont des clauses insérées dans le contrat de travail des employés techniques par lesquels ceux-ci cèdent par avance au patron leurs droits d'inventeurs, même si elles n'ont aucun rapport avec les fonctions exercées par l'employé ni avec le genre de production de l'usine où il est occupé. D'autres fois, l'invention faite par l'employé appartient bien à l'employeur en droit, mais il n'accordera à celui-ci aucune sorte d'indemnité pour ce qui peut être pour lui une source de très grands bénéfices.

« Dure solution! s'écrie M Marcel Plaisant, rapporteur à la Commission du Commerce et de l'Industrie, dans le Projet de loi sur les Brevets d'Invention ; l'homme qui loue ses services à temps et pour un certain salaire, a-t-il donc vendu son âme au maître, que celui-ci puisse ainsi ravir les fruits de sa pensée? N'y

a-t-il pas, pour tout être, un jardin secret qu'il peut cultiver à l'abri de la servitude? »

Le danger d'une spoliation possible augmente encore de nos jours. La concentration de capitaux formidables, à laquelle nous assistons, la création de groupements industriels géants, les trusts, les cartels, font que l'ingénieur est livré presque sans défense à une exploitation possible. De plus, le nombre d'inventeurs libres va forcément en diminuant, alors que celui des inventeurs salariés croît, surtout que les grandes entreprises créent de plus en plus de vastes laboratoires.

La justice sociale, en une telle hypothèse, commande l'intervention de la loi. Il est nécessaire qu'elle réserve les droits de la pensée de l'inventeur salarié, et une partie, tout au moins des résultats obtenus par sa collaboration.

L'importance de ce problème est telle qu'en France et en Allemagne, il a passé au premier plan des revendications des employés techniques bien avant la guerre. Dans notre pays, la lutte a été menée surtout par les deux organisations suivantes: la *Société des Savants et Inventeurs de France* et la *Fédération des Associations d'Inventeurs*. Comprenant des inventeurs libres et salariés, elles ont étudié minutieusement les différents problèmes posés par la législation des brevets d'invention.

En Allemagne, les Associations d'employés techniques ont, longtemps avant la guerre, entrepris une action particulièrement soutenue en faveur d'une réglementation sans pouvoir aboutir cependant à une intervention du législateur. (Congrès des techniciens alle-

mands en 1905 ; Assemblée des Juristes allemands, Deutscher Juristentag, à Kiel, en 1906, à Karlsruhe, en 1907; Congrès de l'Association pour la protection de la propriété industrielle, à Augsbourg, en 1914, et à Stettin, en 1919; etc...).

Les employés techniques allemands ont pu se garantir, dans une mesure très restreinte, par la conclusion de contrats collectifs, donnant des prescriptions détaillées sur la réglementation des rapports entre inventeurs et patrons. Mais ce moyen de régler le problème n'est pas encore, à l'heure actuelle, assez développé pour donner satisfaction à un nombre imposant d'employés techniques.

La question est à l'ordre du jour. D'une part, les pays issus de la guerre ont dû réglementer l'institution des brevets d'invention; de plus, un besoin urgent s'est manifesté, dans les pays anciens, de renouveler leur législation sur les brevets d'invention, datant du milieu ou de la fin du XIX^e^ siècle.

Etant donné l'intérêt que les employés de tous les pays portent à ce problème, il était naturel que la Conférence Internationale établissant en septembre 1926 le « Programme de Montreux » s'occupât aussi de ce problème. Nous y trouvons le vœu suivant:

Protection de l'Inventeur.

« Dans tous les pays, des prescriptions identi-
« ques doivent être édictées pour régler la protec-
« tion des inventions de l'employé, de reconnaî-
« tre son droit à l'obtention d'un brevet établissant
« sa priorité. »

On constate, d'ailleurs, qu'une réglementation internationale uniforme pourrait se constituer assez facilement dans ce domaine. Les solutions législatives et jurisprudentielles dans les différents pays sont, nous l'avons vu, très différentes. Cela peut faire penser que l'unification est particulièrement délicate. Il n'en est rien cependant. D'une part, nous l'avons vu, cette question est indépendante du système qui est à la base de la législation sur les brevets dans les différents pays. S'il en était autrement, il y aurait là un gros obstacle à l'unification. De plus, la réglementation s'inspire uniquement des principes généraux du droit et des règles fondamentales du contrat de louage de service. Or, celles-ci sont analogues dans tous les pays. Une Convention internationale serait donc particulièrement facile à élaborer dans ces conditions. Le concours du Bureau International du Travail a été sollicité par les Associations Internationales d'employés. A l'heure actuelle, le Bureau centralise la documentation relative à cette question. Dès juin 1927, il a publié un Rapport très complet sur la législation comparée, relative aux inventeurs salariés. Quoique la question ne soit pas entrée dans la phase des délibérations internationales, elle n'est pas perdue de vue par l'important organe de la Société des Nations, et il est bien possible que, dans l'une des années prochaines, il soit porté à l'ordre du jour d'une Conférence Internationale du Travail.

Il apparaît, par les développements qui précèdent, que la question des inventeurs salariés intéresse également les salariés autres que les employés au sens

juridique du terme, les ouvriers et les fonctionnaires. En ce qui concerne les ouvriers, il faut admettre que les solutions à donner au problème être les mêmes que pour les employés. Mais on constate que la très grande majorité des inventeurs salariés sont des ingénieurs ou des techniciens, donc des employés privés.

Ce sont eux, en premier lieu, qui sont intéressés à la solution du problème et ce sont leurs associations qui ont fait le plus grand effort pour la hâter. Quant aux fonctionnaires, leur situation fut très rarement réglée. Aussi, en France, des procès assez fréquent eurent lieu entre des agents de l'Etat inventeurs et le plus souvent le Ministère de la Guerre. Deux circulaires assez libérales, l'une du 15 mai 1909 pour le département de la Guerre, l'autre de 1911 pour celui de la Marine, sont venues poser quelques règles juridiques. Il apparaît, par des procès subséquents, que la réglementation fut insuffisante. On est donc venu à l'idée d'étendre les règles applicables aux employés, aux fonctionnaires publics inventeurs. C'est là encore un exemple très curieux qui fait bien ressortir l'identité des besoins des fonctionnaires et des employés. On remarque de plus qu'au point de vue de leur développement il y a une véritable interdépendance. Si, pour appuyer leurs justes revendications, les employés font entrer en considération le Statut des fonctionnaires, il arrive parfois que ces derniers réclament à leur tour une solution prise pour les seuls employés et qu'ils jugent équitable. Ce parallèlisme remarquable ne peut s'expliquer que par l'identité entre les deux catégories, de la situation de fait et des besoins.

SECTION II. — ETUDE DE DROIT COMPARE DE LA PROTECTION LEGALE DES EMPLOYES INVENTEURS

Nous savons maintenant, après les explications qui viennent d'être données, quelle est la portée économique du problème, ainsi que la nature juridique de la discussion qui s'est engagée autour de lui. Il apparaît que c'est là une question fort complexe, et qu'une réglementation équitable tenante ompte des intérêts opposés est difficile à cause du caractère original des inventions et des circonstances de leur naissance.

Aussi, avant d'examiner le problème théoriquement et de voir enfin jusqu'à quels points les projets actuellement en cours, en France, cherchant à reformer la loi du 5 juillet 1844 sur les brevets d'invention, ont tenu compte des désirs qu'en droit on peut exprimer, voyons de quelle manière les différents pays ont réglementé la question. Il sera peut-être possible, après cet examen, de faire des constatations utiles, de trouver même quelques principes juridiques dont le législateur français pourrait s'inspirer avec le plus grand profit.

Avant même d'aborder l'étude du droit positif des différents pays, constatons, sans l'expliquer pour le moment, que les règles juridiques consacrent toujours un compromis entre les intérêts de l'employeur et ceux de l'inventeur salarié. Aucune législation n'a été assez rigide pour accorder tous les droits soit à l'un, soit à l'autre. Mais, nous le verrons, les modalités de cette mise en harmonie des droits varient beaucoup d'un pays à l'autre.

En ce qui concerne la forme de la réglementation, il y a lieu d'observer qu'il existe trois formes principales de protection légale, par la jurisprudence, par la loi et par les contrats individuels et collectifs. C'est là aussi, grosso modo et à peu d'exceptions près, l'ordre de l'apparition de la législation. La loi, en effet, n'est intervenue que fort tard dans la question. L'effort législatif, à de minimes exceptions près, date de l'après guerre. Il est évident que ces trois sources se combinent souvent, dans une porportion très variable dans les différents pays, pour former un tout souvent complexe et très nuancé comme on s'en rendra compte.

Il n'est pas possible ni même utile d'examiner la situation dans tous les pays. Certains où l'industrie est peu développée s'en désintéressent et elle n'a jamais été réglementé dans son ensemble. Nous choisirons les plus représentatifs et nous nous efforcerons, sans trop entrer dans le détail, d'en dégager les principes.

§ 1. — L'Œuvre de la Jurisprudence.

En recherchant les pays où le problème est réglé uniquement par la jurisprudence, il est permis de faire de curieuses constatations. Il apparaît que c'est dans les pays les plus industrialisés, parmi les grandes puissances que ce système prévaut. Il en est ainsi, tant pour la France que nous étudierons plus loin que pour l'Allemagne, l'Angleterre et les Etats-Unis, ainsi que pour des pays importants comme la Belgique et l'Italie. Les lois de ces pays, sur les brevets d'invention, sont les plus anciennes. Ainsi, par exemple, la loi fondamentale française en la matière date de 1844, celle des

Etats-Unis de 1877, celle de la Grande-Bretagne de 1907. Or, au moment de la rédaction de ces textes, le problème était loin d'avoir atteint l'acuité qu'il a eu par la suite et personne ne songea à le réglementer par un texte précis. Mais, même dans ces pays, à l'imitation de ceux qui, ayant créé ou rajeuni leur législation sur les brevets, un mouvement très important existe, tendant à régler la matière par un texte précis.

Cela est vrai avant tout pour notre pays où un projet de loi sur les brevets d'invention a été déposé par le gouvernement le 29 juillet 1924. Parmi les points où ce projets apporte des innovations, la réglementation de la situation juridique de l'inventeur salarié est une partie centrale. La discussion est déjà avancée d'une façon telle que l'on peut escompter le vote prochain de la loi.

En Allemagne où la question fait, depuis longtemps, l'objet de discussions acharnées, un projet de réforme a été déposé par le gouvernement dès 1913. Il ne parut pas assez libéral et fut repoussé. La guerre retarda la réforme. Ce n'est que tout récemment, le 25 avril 1929, que le Ministre de la Justice du Reich a saisi le Reichstag d'un projet de loi, tendant à modifier les lois sur la propriété industrielle et qui fut longuement étudié dans les milieux intéressés.

Parmi les pays ne connaissant sur la question qu'une réglementation jurisprudentielle il y a, en somme, deux groupes. Les uns reconnaissent qu'en principe l'invention du salarié lui appartient en propre. Tous affirment ce principe, sauf l'Allemagne en ce qui concerne les inventions de service. Dans ce pays, et avec

des atténuations pratiques importantes, on pense que l'invention de service, fruit du travail d'une personne liée par un contrat de service appartient en principe, à l'employeur.

Comme pays très représentatifs de la première opinion, il faut citer la France dont la jurisprudence a servi de modèle à tout un groupe d'autres nations, l'Italie et la Belgique. Pour le moment, étudions le système de ces deux derniers pays.

En Italie comme en France, la législation sur les brevets d'invention ne connaît pas de dispositions spéciales réglementant les rapports entre patrons et inventeurs salariés. Il n'existe que certains textes s'appliquant aux inventions intéressant la défense nationale. Dans différentes décisions, la jurisprudence a élaboré le système suivant. Elle pose en principe que les inventions faites par le salarié en exécution du contrat de service appartiennent au salarié et non au patron, sauf stipulation contraire. Il y a des exceptions importantes à ce principe. Ainsi appartient à l'employeur l'invention de l'employé, si celui-ci a été engagé en vue de faire des études, expériences ou recherches, dans le but de perfectionner une machine, une méthode de production. Il en serait encore ainsi si la découverte résulte d'un travail exécuté sur les ordres du patron. C'est un système analogue qui fonctionne en Belgique.

Très caractéristiques par la force avec laquelle elles affirment le droit de l'inventeur véritable sont les règles jurisprudentielles anglaises et américaines. Elles admettent, d'accord avec la doctrine la propriété des

inventeurs. Elles distinguent d'une façon nette entre les inventions n'ayant pas de relations avec le genre de travail du salarié. Le patron n'a sur elles aucun droit. Cette règle s'applique encore à l'invention ayant rapport avec l'objet de l'entreprise, même si elle est faite pendant les heures de travail avec le concours du personnel et des moyens de l'entreprise. Cependant la clause contraire expresse est licite. L'invention appartient encore au patron si l'employé a été engagé tout spécialement pour apporter un perfectionnement aux méthodes existantes.

Aux Etats-Unis, la jurisprudence a également dû poser un certain nombre de règles, souvent délicates à déterminer à cause des arrêts parfois contradictoires. Comme dans tous les systèmes examinés jusqu'à présent, la découverte appartient en principe à l'inventeur salarié, et non à l'employeur. Les tribunaux sont allés très loin dans cette voie. Ainsi, un employé qui, à la demande de l'employeur, et à ses frais, fait des recherches conduisant à une invention, n'y perd pas ses droits. Il en est de même s'il a précisément pour mission de perfectionner des machines ou procédés. Cependant, l'employeur retient, dans ces cas, une licence d'exploitation. La jurisprudence italienne ou belge avait accordé pleine propriété dans ces hypothèses à l'employeur. Une clause contraire à ces solutions est possible et parfaitement licite, mais elle doit être expresse. Ne suffirait point à transférer au patron la propriété des inventions la clause par laquelle l'employé s'engage « à consacrer son temps, son travail, sa capacité professionnelle ».

De plus, si un employé privé est au service d'un inventeur et s'il fait une découverte accessoire en mettant au point une invention dont le principe a été conçu par l'employeur, c'est ce dernier qui en est propriétaire. L'accessoire suit ici le principal et l'employé n'est propriétaire que si son invention est indépendante et forme un tout. (Décision de la Cour d'Appel de Colombie, etc...).

Nous arrivons ainsi à la jurisprudence allemande très originale à certains égards. Non pas qu'elle soit particulièrement libérale, favorable aux employés. Au contraire, elle l'est, à certains égards, beaucoup moins que celles que nous avons envisagés jusqu'à présent, ce qui est très étonnant si l'on sait avec quelle opiniâtreté, depuis 1905, la revendication d'une réglementation favorable aux employés est présentée. Ce désir s'est manifesté à de très nombreuses sessions de Congrès de techniciens, d'inventeurs, de juristes. Citons le Congrès des techniciens à Berlin en 1905, de l'Association des Juristes Allemands (Juristentag) réuni à Kiel l'année suivante. Après la guerre, en 1919, l'Association allemande pour la Protection de la propriété industrielle a repris la question à son Congrès de Stettin.

Malgré tous ces vœux, la jurisprudence allemande a adopté le principe contraire à celles de l'étranger. Elle admet, en principe, que les inventions faites par les employés salariés et rentrant dans le cadre de leur travail appartient à l'employeur. Mais ce qui fait que, malgré tout la jurisprudence allemande est des plus remarquable et porte en elle des germes de progrès,

c'est son souci de trouver un classement rationnel des différentes catégories d'inventions obéissant chacune à des règles théoriques propres. C'est là une innovation qui peut conduire à des solutions très équitables.

La jurisprudence du Reichsgericht (Cour d'Empire) distingue trois catégories d'inventions:

1° *Les inventions d'exploitation* (*Betriebserfindungen*). Ce sont celles résultant de l'activité parallèle de plusieurs employés dans une même entreprise et d'une manière telle qu'il n'est pas possible de parler de l'invention de l'un d'entre eux. Elle repose plutôt sur l'expérience acquise dans l'entreprise et les travaux accomplis dans celle-ci.

2° Elle connaît ensuite *les inventions de service* (*Diensterfindungen*), c'est-à-dire celles qui sont dues à des employés spécialement chargés de faire des découvertes, et aussi celles dont la mise en valeur ou l'utilisation rentrent dans le champ d'activité normal de l'entreprise. Peu importe où a été fait l'invention, à l'intérieur de l'usine ou non, avec les moyens appartenant au patron ou non.

3° Finalement, il existe des *inventions libres*. Ce sont toutes les autres, sortant du cadre des précédentes.

Les décisions de la Cour impériale établissent que, dans les deux premiers cas, c'est l'employeur qui est propriétaire de l'invention. Dans le premier cas, cela est automatique dès que l'employeur a prouvé qu'il s'agit d'une invention d'entreprise (Décision du 22 mars 1921). Dans le deuxième, le plus important, parceque le plus pratique, il en est de même dès que l'invention rentre dans le cadre du travail professionnel

de l'employé ou dans celui de l'activité de l'entreprise. C'est là une jurisprudence constante et remarquablement sévère à l'égard des inventeurs. Dès le 25 avril 1904, une décision du Conseil d'Empire s'exprimait ainsi :

« L'invention de l'employé appartient à l'em-
« ployeur à la condition que celle-ci rentre dans
« le cadre de l'activité qui constitue le champ
« d'activité (*Pflichtenkreis*) de l'employé. »

En 1919, une Décision de la même Cour (9 juillet) emploie à peu près les mêmes termes. C'est donc une règle de droit bien assise.

Les clauses étendant les droits du patron sont parfaitement licites, en vertu du principe de l'autonomie de la volonté (Décision Reichsgericht du 5 décembre 1906). Cependant, elles trouvent un frein utile dans l'article 138 bien connu du Code Civil allemand. Si la clause aboutit à une exploitation injustifiée de l'employé, elle peut être frappée de nullité. (Ex. : Décision du Reichstag du 7 janvier 1921.)

En ce qui concerne finalement les inventions libres, c'est-à-dire celles n'ayant aucun rapport avec le cercle d'activité normal de l'employé ou le genre d'activité de l'entreprise, elles sont la propriété de l'employé. De plus et c'est encore là une solution remarquable, une clause qui attribuerait d'avance la propriété de l'invention à l'employeur en vertu de l'art. 310 du Code Civil. Ce texte déclare nul tout contrat par lequel une personne transfère ou frappe d'usufruit la totalité ou une partie de sa fortune future. Cette prescription est évidemment inspirée par le souci d'assurer la réalité

des transactions et d'interdire une aliénation qui ferait disparaître chez l'aliénateur tout intérêt à se mettre en possession des biens futurs.

En ce qui concerne le droit à l'honneur d'inventeur (Erfinderehre), le Reichspatentamt a pris, le 15 février 1922, une importante décision.

A titre d'essai, elle permet au déclarant, avec le consentement de l'inventeur, de mentionner dans la demande de brevet le nom de l'inventeur véritable qui sera reproduit sur le brevet même. Mais cette prescription n'est qu'une demi-mesure, d'ordre purement administratif, qui ne peut satisfaire l'inventeur. Il n'a aucun droit à la mention de son nom. Cela est laissé à l'entière appréciation du déclarant, qui souvent n'a pas d'intérêt à ce que soit indiqué dans le brevet le nom du véritable inventeur.

Tel est l'état actuel du droit allemand, très original et riche en considérations théoriques.

§ 2. — L'Effort Législatif.

Arrivons maintenant aux pays qui ont réglé la question par un texte de loi.

Avant la guerre, quatre pays seulement avaient cru nécessaire d'édicter des prescriptions, dont trois de moindre importance: la Finlande (1), la Hollande (2) et la Suisse (3). Un seul grand pays, la monarchie austro-hongroise, avait inséré dans la loi sur les brevets d'invention certaines dispositions d'autant plus remar-

(1) Loi du 30 juin 1908.
(2) Loi du 7 novembre 1910.
(3) Code Fédéral des Obligations, 1911, art. 343.

quables qu'elles apparurent très tôt (1). Elles ont d'ailleur été élargies en 1925 en ce qui concerne la nouvelle Autriche. Rare était donc l'intervention législative, avant la guerre, et cela s'explique si l'on se rend compte que l'importance sociale du problème ne date que de la veille du conflit mondial.

La généralisation de l'intervention de la loi pour régler la question ne date que de l'après-guerre. A côté des nations nées après le conflit mondial, celles qui ont subi des ébranlements politiques importants ou fait l'objet de transformations économiques et sociales importantes, ont éprouvé un besoin général de renouveler leurs législations sur les brevets d'invention. On peut citer ainsi cinq pays qui ont légiféré: Grèce (2), Yougoslavie (3), Japon (4), Pologne (5) et la Russie Soviétique (6).

Sans examiner toutes ces lois, passons en revue les plus importantes d'entre elles.

Commençons par le mouvement législatif autrichien. Ici encore, comme sur d'autres problèmes relatifs aux employés, ce pays a été à l'avant-garde de la législation sociale. La loi de 1897 sur les brevets d'invention posait en principe que les salariés (employés,

---

(1) Loi du 11 janvier 1895.

(2) Loi du 24 septembre 1920.

(3) Arrêté du 15 novembre 1920.

(4) Loi du 29 avril 1922.

(5) Loi du 5 février 1924.

(6) Disposition du 12 septembre 1924 du Comité Central exécutif des Soviets et du Conseil des Commissaires du Peuple.

fonctionnaires, ouvriers) étaient propriétaires de leurs inventions faites au cours de leur service. Cependant, une clause contraire était valable, mais à une condition: c'est de garantir à l'inventeur un profit équitable. C'est donc la liberté des conventions tempérée par une disposition protectrice. Le contrat pouvait contenir l'indication du prix à payer à l'employé. S'il était inférieur à sa valeur réelle, les tribunaux intervenaient dans chaque cas pour fixer le prix à payer à l'employé. Un grand spécialiste en matière de propriété industrielle, M. Joseph Kohler, autrefois professeur à l'Université de Vienne, voyait en cette législation « une disposition d'une hardiesse et d'une largeur de vues extraordinaires, témoignant d'une grande compréhension de la situation sociale de l'inventeur et d'une grande sagesse législative ».

Il est apparu, à la pratique, que ces dispositions ne tenaient pas encore assez compte de la réalité qui exige une réglementation beaucoup plus nuancée. Aussi, la loi du 30 septembre 1925 sur les brevets d'invention a-t-elle amendé considérablement celles de 1897. Ce qui la caractérise, c'est qu'à l'opposition de celle-ci, elle distingue deux sortes d'inventions réglementées différemment: les inventions professionnelles ou de service (Diensterfindungen) et les inventions libres. On ne parle pas de la catégorie connue en Allemagne: les inventions d'entreprise. La liberté de contracter est restreinte notablement dans ce système. L'employé peut bien faire une convention par laquelle il cède d'avance la propriété de l'invention à l'employeur, mais seulement s'il s'agit d'une invention de service, et

encore faut-il que la volonté des parties soit affirmée expressément par écrit dans une convention individuelle ou collective. Pour les inventions libres, aucune cession par avance, avant l'existence de l'invention, n'est possible.

Un deuxième principe posé par la loi est celui contenu dans l'art. 5: « Le salarié qui abandonne à son employeur la propriété d'une invention qu'il a effectuée ou qui lui accorde une licence d'exploitation a droit, dans tous les cas, à une rémunération équitable. » Cette prescription joue quel que soit le motif de la cession, à une seule exception près, celle où l'employé est chargé spécialement de recherches en vue d'inventions et où il touche une rémunération spéciale et élevée. La loi entre ensuite dans de longues considérations sur le mode de calcul de la rétribution en envisageant différentes circonstances. Importantes en pratique, elles le sont moins théoriquement.

Enfin, et c'est là un troisième principe théorique des plus intéressants: l'inventeur a toujours le droit à ce que son nom soit mentionné dans le brevet qu'il en soit encore propriétaire ou non. C'est là un droit purement personnel qui ne peut être cédé ni se perdre par héritage. Toute convention contraire serait frappée de nullité absolue.

Cette loi autrichienne est certainement la plus favorable aux employés de toutes celles votées jusqu'à ce jour. Malgré certaines imprécisions dans les définitions, elle contient des principes équitables. L'expérience seule dira si elle peut permettre de départager d'une manière juste les intérêts en présence, ceux de

l'inventeur et ceux de l'employeur qui sont ici conformes à ceux de l'économie tout entière.

Examinons encore quelques législations intéressantes: celles de la Suisse, du Japon, des Pays-Bas et de la Russie Soviétique.

En Suisse, la question est réglée non pas comme dans les autres pays, par des textes insérés dans la loi sur les brevets d'invention, mais par le Code Civil suisse (1). C'est en somme une législation analogue à celle de l'Autriche avant la loi de 1925.

Il résulte, par *a contrario* du texte, que l'employé est propriétaire de ses inventions. Des exceptions existent pour les inventions de service s'il y a une convention expresse ou si cela résulte de la nature même du service presté par l'employé. Dans ce cas, ce dernier a droit à une rémunération équitable, à condition que l'invention soit d'une véritable importance économique. L'article énumère les éléments dont il faut tenir compte pour la fixer. Voici, d'ailleurs, à titre d'exemple, le texte même de l'article:

« Les inventions faites par l'employé au cours de son travail appartiennent à l'employeur lorsque la nature des services promis par l'employé lui impose une activité inventive ou, s'il n'en est pas ainsi, lorsque l'employeur se les est explicitement assurées.

« Dans ce dernier cas, et si l'invention est d'une réelle importance économique, l'employé peut réclamer une rétribution spéciale à fixer équitablement.

« Cette rétribution se règle en tenant compte de la

(1) Livre V. Droit des Obligations.

collaboration de l'employeur et de l'usage qui a été fait des installations. »

La législation du Japon est intéressante parce qu'elle permet de dégager l'évolution vers la reconnaissance des droits de l'inventeur et par une application rigoureuse du système du premier inventeur.

Les premières lois sur les brevets d'invention datent du 2 avril 1909. Faites à l'imitation de la législation allemande, elles permettent aux patrons et à l'Etat de disposer des inventions de leurs employés, à condition qu'il s'agisse d'inventions de service. La nouvelle loi du 29 avril 1921 marque un retour vers le droit du premier inventeur. Il y a là une combinaison très heureuse de ce système avec les droits du patron. Quelle qu'en soit en effet l'invention, le véritable inventeur, employé ou fonctionnaire, il faut toujours demander un brevet. Pourtant, lorsqu'il s'agit d'une invention de service, le patron ou l'Etat peuvent l'utiliser et demander que le brevet leur soit cédé moyennant une rémunération spéciale.

La loi hollandaise du 15 janvier 1921 se caractérise par le fait qu'il existe une autorité spéciale, chargée de fixer les droits de l'inventeur: le Conseil des Brevets d'Invention (Octroiraad).

La loi décide que les inventions de service appartiennent au patron. Cependant, et à moins qu'elle ne soit déjà accordée sous forme de majoration de traitement, l'inventeur a droit à une indemnité spéciale. C'est précisément le Conseil dont nous venons de parler qui est chargé de fixer la somme due à l'inventeur en cas de désaccord. Toute clause contraire est frap-

pée de nullité. De plus, et à condition que l'employé prouve qu'il est réellement l'inventeur, le Conseil devra décider que son nom est à insérer dans le brevet d'invention.

Il est intéressant de constater que la législation soviétique (1), très nuancée, ne diffère en rien de celle des pays capitalistes quant à ses principes et au souci de concilier les intérêts de l'employeur et de l'employé.

En principe, seul l'inventeur a le droit de prendre des brevets d'invention. Mais que d'exceptions. Non seulement au cas des inventions dites d'entreprise qui sont toujours propriété de l'employeur. Il en est encore ainsi: 1° si le contrat de travail devait précisément aboutir à la production d'inventions ou 2° « à moins que la production de l'invention ne rentre dans le domaine des devoirs professionnels de l'employé », ce qui est une formule assez vague. Les textes ne parlent pas de la rémunération spéciale qui serait à accorder à l'inventeur dans ces hypothèses comme le font la plupart des autres pays qui ont réglé la question. A un autre point de vue, l'inventeur a toujours le droit de faire figurer son nom sur le brevet d'invention.

§ 3. — Les Conventions Collectives.

Les Conventions collectives qui jouent dans le développement du droit des employés un rôle important doivent encore être examinées avec un certain détail

(1) Disposition du Comité Central exécutif des Soviets et du Conseil des Commissaires du peuple de l'U. R. S. S. du 12 septembre 1924.

quand il s'agit du problème des inventeurs salariés. A vrai dire, elles n'existent qu'en petit nombre. Elles n'ont acquis une certaine importance que dans un seul pays: l'Allemagne. Cependant, l'intérêt qui s'y attache est considérable, surtout dans ce pays, où la jurisprudence est assez défavorable aux inventeurs salariés en ce qui concerne les inventions de service.

Malgré une campagne longue et ininterrompue des associations d'employés et d'inventeurs, si elles sont rares, elles ont le mérite de donner de la question la réglementation la plus complète, la mieux étudiée, la plus minutieuse que l'on connaisse. Mieux que la loi, qui doit éviter d'être prolixe, mais se borner à dégager les grands principes, la convention collective se prête à l'examen détaillé des problèmes et à la réglementation touffue qu'exigent les besoins de la pratique.

Elles constituent pour le législateur un indice précieux. Celui-ci devra sans doute s'inspirer des coutumes créées et consignées dans les conventions collectives et les cristalliser dans les textes. A ce point de vue, l'étude des conventions collectives présente un intérêt théorique considérable.

Par contre, il est certain qu'elles ne peuvent suppléer un texte de loi. D'un côté, elles n'intéressent, somme toute, qu'un nombre limité de personnes. De plus, à chaque renouvellement du contrat, de nouvelles discussions doivent avoir lieu sur des points que l'on considérait comme définitivement acquis.

Il existe, en Allemagne, un nombre très limité de contrats collectifs prévoyant une réglementation pré-

cise des droits de l'inventeur salarié. Le Bureau International du Travail (*La Question de l'Inventeur salarié*) en énumère trois pour la période allant jusqu'en juin 1927.

Le premier, en date du 27 avril 1920, a été conclu entre l'*Association des Entreprises allemandes de l'Industrie chimique*, d'une part, et l'*Association des Employés et Ingénieurs chimistes* et les *Syndicats des Employés de Commerce* de l'autre.

Ce contrat est le seul important, valable pour toute l'étendue du Reich. Il a été déclaré obligatoire sur la demande des parties par Décision du Ministre du Travail du Reich en date du 20 août 1920. Deux articles sont consacrés à la réglementation de la question, les articles 9 et 10.

La base de la réglementation se trouve dans une division très nette entre trois catégories d'inventions: *les inventions d'entreprise* (*Betriebserfindungen*), *les inventions de service* (*Diensterfindungen*) et *les inventions libres* (*Freie Erfindungen*). Le régime est différent, suivant qu'il s'agit de l'une ou de l'autre.

Les premières (*inventions d'entreprises*), c'est-à-dire celles pour lesquelles l'établissement a fourni les suggestions, des expériences, des travaux préparatoires, tels que l'exécution de l'invention ne dépasse pas une activité professionnelle moyenne, sont la propriété exclusive de l'employeur. Lui seul a le droit de les faire breveter.

Les *inventions de service* sont celles faites par un ou plusieurs employés de l'entreprise industrielle lorsque l'activité inventive tombe dans le cadre de la tâ-

che incombant à l'employé en vertu du contrat d'emploi et dont l'utilisation ou l'application rentre dans la sphère de l'activité économique de l'entreprise. Dans ce cas encore, l'invention appartient au patron. Toutefois, l'employé peut exiger que son nom figure dans le brevet, ce qui est rendu possible par la décision du Reichspatentamt du 13 février 1922 que nous avons vue au préalable. Au cas d'utilisation industrielle du brevet, l'inventeur a droit à une indemnité équitable. Des dispositions minutieuses déterminent la durée et les conditions de payement de la rémunération.

Enfin, les *inventions libres,* ne rentrant dans aucune des catégories précédentes, sont la propriété absolue de l'inventeur, qui peut les faire breveter. Mais il est obligé d'en offrir l'utilisation à son établissement.

Voilà quels ont été, jusqu'à présent, les différents efforts tentés en faveur des inventeurs salariés. Quoique les textes soient bien différents et dans la forme et quant au fond, qu'ils sont même quelque peu chaotiques, on distingue une double tendance issue d'ailleurs du même désir de justice:

1° Annuler les clauses léonines par des textes de loi là où elles existent, sinon, et si nous sommes dans un pays à construction jurisprudentielle, de ne les admettre que s'il y a une stipulation expresse et écrite.

2° D'autre part, on veut assurer à l'inventeur une récompense équitable pour son œuvre, dans la mesure où cela est compatible avec le contrat qu'il a conclu avec son employeur.

Connaissant maintenant les données du problème qui nous préoccupe, ayant vu comment, par différents

moyens, les grands peuples ont essayé de la résoudre, nous pouvons aborder la discussion théorique de la question.

SECTION III. — EXAMEN THEORIQUE DU PROBLEME DE LA PROTECTION LEGALE DES EMPLOYES INVENTEURS

Il est absolument nécessaire, pour discuter le problème d'une manière juridique d'opposer absolument les *inventions de service* et les *inventions libres*. Il n'est pas possible de les soumettre au même régime juridique. Ce n'est pas chose aisée de donner des définitions en une matière aussi complexe, et on a pu remarquer, à cet égard, le manque de clarté des diverses lois.

Des *inventions de service* doit être donnée une définition large, englobant la généralité des cas qui peuvent se produire. Ce sont des inventions telles qu'elles rentrent dans le cadre de l'entreprise près de laquelle l'employé est occupé ou encore relatives à la fonction qu'il remplit. Ce qui caractérise en effet l'invention de service, c'est qu'elle a un rapport indissoluble avec l'entreprise employant le salarié dont il s'agit. L'invention est bien le fruit de la personnalité, du génie de l'inventeur, qui a parfois fait de longues études techniques préalables. Mais, de plus, elle doit se rattacher à l'entreprise de l'employeur. L'inventeur doit avoir trouvé l'occasion de sa découverte, le milieu favorable, les avantages d'une tradition scientifique, une ambiance morale favorables à l'éclosion de sa pensée. Peu importe alors qu'elle soit à l'intérieur de sa fonc-

tion professionnelle ou qu'elle n'y soit pas. Si elle y est, il y a évidemment invention de service. Mais il y a des inventions de service hors de là.

Ainsi, il y a toujours invention de service si le directeur commercial d'une fabrique de chaussures invente un perfectionnement important à une des machines utilisées dans l'entreprise. Peu importe qu'il se soit servi des moyens matériels qu'il y trouve, qu'il ait fait les expériences pendant les heures de service ou en dehors. En effet, ce qui est déterminant pour caractériser l'invention de service, c'est le lien intellectuel entre le cadre de l'entreprise et l'inventeur ou entre celui-ci et la fonction qu'il remplit.

On a voulu distinguer des inventions de service les inventions d'exploitation ou d'entreprise. Il apparaît qu'un texte de loi ne doit pas en tenir compte et que le législateur autrichien a agi sagement en ce faisant. On a donné d'elles deux définitions. Tantôt ce sont des inventions telles qu'on ne peut pas déterminer l'inventeur véritable parce qu'elles résultent de l'activité parallèle ou successive de plusieurs employés, tantôt la part, dans ces expériences, des résultats obtenus par l'entreprise est telle qu'un simple travail d'artisan eut suffi à les découvrir. Mais, dans ces cas, on ne peut plus parler des inventions d'un employé déterminé. Or celui qui prétend être l'auteur d'une invention doit avant tout le prouver, et le juge appréciera. Cette solution est donnée par les principes généraux du droit, et des dispositions législatives attribuant ces inventions à l'employeur seraient superfétatoires, donc inutiles.

Ajoutons que les inventions d'entreprises sont courantes, surtout dans la grande industrie allemande, l'industrie chimique, par exemple. L'entreprise établit un vaste plan de recherches. Chaque employé n'en a à accomplir qu'une petite parcelle. Il n'est que l'agent d'exécution intelligent de celui qui a établi le plan. Si ce dernier avait fait les recherches lui-même, c'est lui qui aurait fait l'invention. En tout cas, il en est l'auteur spirituel.

Les *inventions libres* s'opposent absolument aux premières. Ce sont celles n'ayant pas de rapport ni avec l'activité qu'exerce l'employé sous l'empire de son contrat de travail, ni avec l'entreprise à laquelle il est attaché. Leur objet est complètement en dehors de ces domaines. Peu importe qu'elles aient été faites pendant les heures de service ou en dehors, avec ou sans les moyens matériels de l'employeur.

On voit donc que ce qui caractérise la nature des deux catégories d'invention, qu'il faut soigneusement distinguer, c'est un élément d'ordre intellectuel, tel que nous avons essayé de le définir. La loi devra être aussi précise que possible. Mais, comme il y a là une question de fait, c'est au juge qu'incombe la véritable tâche, très délicate à n'en pas douter, de déterminer dans quelle catégorie rentre l'invention à lui soumise. Une grande expérience et beaucoup de finesse ne seront pas trop pour guider le juge dans son activité.

Quel est le régime juridique de ces deux catégories d'inventions? Il est, à n'en pas douter, différent dans les deux hypothèses. En ce qui concerne les inventions libres, on ne voit pas quel titre juridique l'employeur

pourrait posséder sur elles. Le contrat de louage de service ne lui donne pas le droit de s'approprier une invention qui ne rentre pas dans l'exercice de la fonction de l'employé et pour laquelle il n'a pas puisé à l'entreprise. L'invention reste complètement étrangère à l'objet du contrat. L'employé inventeur a la propriété de son invention. Tout au plus s'il a utilisé le matériel de l'employeur, s'il a, pendant les heures de services, fait des expériences sans avoir d'autorisation, il pourra être condamné à des dommages et intérêts ou même il peut y avoir rupture du contrat pour motifs graves. Mais c'est tout. Il n'est légitime à aucun point de vue que la loi accorde à l'employeur un droit de préemption comme l'a fait la Convention collective conclue en 1920 entre les chimistes allemands et l'industrie chimique. L'employé doit être placé dans le même rapport juridique à l'égard de l'employeur que tout autre tiers.

Il faut garantir l'employé d'une manière efficace contre le danger que présenterait une clause générale insérée dans le contrat de travail de l'employé et stipulant que toute invention qu'il fera appartiendra de plein droit à l'employeur. Cette clause, en ce qui concerne les inventions libres, doit être déclarée nulle. L'employé doit pouvoir aliéner, comme il l'entend, son invention libre future. C'est ce qu'a bien compris la législation autrichienne dont le législateur français ferait bien de s'inspirer en cette circonstance. D'ailleurs, la jurisprudence allemande a abouti à la même solution, nous l'avons indiqué plus haut, en appliquant l'art. 310 du Code Civil (B. G. B.).

Quel doit être maintenant le régime juridique des *inventions de service*? Il y a certains cas où la solution ne fait aucun doute. C'est:

1° Dans l'hypothèse où l'employé a été engagé pour perfectionner certaines machines, pour faire des recherches dans tel ou tel domaine. Bref, il doit résulter clairement du contrat que l'employé doit dégager une activité inventive.

2° Dans le cas où l'idée première de l'invention ou des instructions précises émanaient de l'employeur. Dans ce cas, les principes généraux et la liberté des conventions conduisent à reconnaître la propriété de l'invention à l'employeur.

Que faut-il décider dans l'hypothèse ordinaire des inventions de service, en dehors des deux cas précédents qui sont moins fréquents? Il se pose alors, avant tout, une question de propriété. A qui appartient l'invention de service faite dans ces cas? Une controverse doctrinale s'est élevée à ce sujet. Elle est très exactement posée dans une décision rendue par le Tribunal de Rome le 13 mars 1922:

« ...Les divergences d'opinions surgissent dans le cas où l'invention a été faite par l'employé en dehors du travail auquel il a été proposé par le patron, alors même que l'invention serait connexe à ce travail, et aurait été rendue possible ou facilitée par l'exécution des fonctions confiées à l'inventeur et par les moyens mis à sa disposition.

« D'aucuns soutiennent en effet que, même dans ce dernier cas, l'invention doit appartenir à l'employeur, car celui qui loue à autrui son activité individuelle en-

tend lui céder tous les fruits de son travail intellectuel ou musculaire, sans exclusion ou exception. D'autres considèrent, par contre, que le résultat de l'invention doit appartenir en pareil cas à l'employé et non au patron, car le fait de la part de l'employé de mettre à la disposition d'autrui, dans un but déterminé, son activité individuelle, ne saurait impliquer un asservissement ou une aliénation totale de sa capacité de travail. L'employeur doit donc profiter exclusivement des résultats utiles du louage d'ouvrage découlant directement du contrat d'engagement, contrat qui n'assigne pas à l'employé, parmi ses tâches, celles de faire des inventions au profit de l'employeur ou de l'entrepreneur. Celui-ci ne peut prétendre, affirment ces auteurs, qu'aux résultats utiles, rentrant dans le domaine du contrat d'engagement dont ils constituent l'objet expressément prévu par les parties contractantes et non pas aux résultats inespérés qui sont en dehors des prévisions normales de ces parties et n'ont avec le travail assigné à l'employé que des liens purement fortuits. »

C'est la seconde opinion, à n'en pas douter, qui est exacte. L'invention a un caractère tout à fait exceptionnel par rapport à l'activité telle qu'elle résulte du contrat de service. Ce dernier n'impose pas à l'employé un mandat par lequel celui-ci s'obligerait à faire tenir au patron toutes les inventions de service.

Ce système, on peut le dire, est, sauf en Allemagne, universellement reconnu et par les lois et par la jurisprudence. C'est la solution opposée à celle prise pour les inventions libres.

Il faut, en effet, tenir compte du fait que l'idée, ger-

me de l'invention, est sortie pour ainsi dire du spectacle de ce qui se passe à l'entreprise, de la connaissance de ses procédés spéciaux, de l'utilisation des moyens matériels de l'entreprise. Cela fait que, quoique l'invention soit la propriété de l'employé, elle a trouvé dans l'entreprise de celui-ci les conditions favorables à son éclosion sans lesquelles elle n'aurait peut-être jamais vu le jour.

On a souvent comparé cette situation à celle du trésor caché que l'on trouve sur le terrain d'un tiers. Cette image, car ce n'est que cela, peint bien la situation. L'inventeur ressemble un peu à celui qui trouve un trésor sur le terrain de son maître. Mais, dans ce cas, le trésor préexiste, tandis que dans notre hypothèse, il est tout entier créé par l'inventeur. Or, dans l'hypothèse du trésor, l'inventeur a droit à la moitié dans toutes les législations. Combien juste est-il alors dans notre hypothèse de dire que l'employé est propriétaire pour le tout de son invention.

De cette nature particulière de l'invention découlent deux conséquences:

1° La clause insérée dans le contrat de travail attribuant la propriété des inventions de service à l'employeur est valable en droit. Elle n'est contraire ni à l'ordre public ni aux bonnes mœurs.

Mais pour bien apprécier les éléments du problème, il y a lieu de procéder à un examen de la nature du droit de l'inventeur sur son œuvre. Il apparaît, à l'analyse, qu'il est à double face.

a) Tout d'abord, l'inventeur a le *droit de tirer de son invention une rémunération équitable*. Ce droit

est basé sur l'idée de lésion dont l'apparition dans notre Code Civil est trop fragmentaire et se réduit à quelques cas bien déterminés. Il arrive trop souvent que, quand l'employé s'engage à faire des recherches scientifiques ou quand une clause, comme celle que nous venons de décrire est insérée dans son contrat, on assiste à une véritable spoliation. La loi a pour mission d'empêcher ces injustices et, par un texte spécial, plus ou moins détaillé, elle doit poser le principe d'une rémunération équitable de l'inventeur. C'est sur ce point que sont intervenues presque toutes les lois existantes qui ont précisément voulu consacrer ce droit.

b) Mais il serait erroné de penser que ce soit l'unique droit de l'employé inventeur. Celui-ci retire de son invention *le droit à ce que son honneur d'inventeur soit garanti.* Ce n'est pas là un élément patrimonial, mais un droit purement personnel, comme le droit au nom, le droit à l'honneur. La conséquence logique en est qu'il est absolument inaliénable, qu'il ne peut en aucune façon se perdre. Il est totalement indépendant des différentes transmissions de l'inventeur. Dans la pratique, le droit se traduit par le fait que son nom doit être indiqué sur le brevet et dans tous les autres documents relatifs à l'invention.

Quel que soit le sort juridique de l'invention, la loi doit, par une disposition expresse, garantir ce droit à l'inventeur. Cela est nécessaire, car parfois les employeurs taisent le nom de l'inventeur pour ne pas attirer sur lui l'attention de la concurrence.

2° Nous avons vu que l'employé est en principe propriétaire des inventions de service s'il n'y a pas eu de clause spéciale l'attribuant à l'employeur. Mais ce dernier n'aura-t-il sur l'invention aucun droit? Nous avons vu que l'inventeur a puisé dans les ressources matérielles ou intellectuelles de l'entreprise. Il s'en suit que l'employeur aura sur l'invention certains droits.

Quand à définir exactement quels ils sont, cela est beaucoup plus délicat.

Certaines théories tendent, dans ce cas, à considérer l'employeur comme tout autre tiers. Il aura la possibilité, moyennant une rémunération fixée après entente, d'acquérir l'invention. Mais il n'a aucun droit spécial. D'autres ont appliqué ici les principes posés pour la découverte du trésor caché dans le terrain d'autrui. Certains, finalement, accordent à l'employé la pleine propriété de l'invention, réservant à l'employeur seulement un droit de préemption.

Il règne donc en ce qui concerne cette hypothèse si importante une très grande confusion. Or, il est absolument nécessaire d'introduire dans la loi un principe net, clair, équitable.

A n'en pas douter, il ressort de la nature même de l'invention de service que l'employeur n'est pas un tiers quelconque à son égard. Quoique l'inventeur n'ait été chargé d'aucune mission de recherche, il n'aurait jamais fait d'invention sans le spectacle qu'il avait sous les yeux, le jeu des machines de l'entreprise, les expériences qu'il a pu faire, les réflexions de

ses collègues. Par conséquent, il est dans une certaine mesure le débiteur de l'employeur qui lui a rendu possible tout cela. Ce dernier a des droits sur l'invention, quoique l'idée en ait germé dans l'esprit d'autrui.

Sera-ce un droit de co-propriété? Nous ne le croyons pas. Il a été déjà expliqué que l'assimilation de notre hypothèse à celle du trésor n'était qu'une image sans aucune base juridique. L'employé doit avoir plus de droits sur sa découverte que l'inventeur du trésor sur ce dernier. Car, nous le répétons, dans le dernier cas, l'objet de la découverte, le trésor, est préexistant et sa recherche est due très souvent au hasard. Au contraire, l'invention est sortie du néant, et elle est due tout entière à l'inventeur, quelquefois au hasard, mais le plus souvent à de patientes recherches.

C'est donc la dernière théorie qui nous apparaît la plus défendable en droit et la plus équitable aussi.

L'inventeur est propriétaire de son invention, mais l'employeur, vu son apport matériel ou intellectuel, a un droit de préemption. Ses intérêts sont garantis ainsi d'une manière efficace. Il pourra conserver à l'entreprise l'invention faite par son subordonné en payant à celui-ci une somme qui rémunère d'une façon équitable l'effort originel fourni par ce dernier.

Il paraît utile, après les développements qui viennent d'être donnés, de fixer en quelques propositions les solutions que nous avons essayé de justifier et qui doivent inspirer toute bonne législation sur les droits des employés:

1° Nécessité d'un régime différent pour les inven-

tions libres et les inventions de service que la loi a pour mission de définir d'une manière aussi précise que possible.

2° Prescriptions relatives aux inventions libres. Elles sont la propriété de l'inventeur. Toute clause insérée dans le contrat de travail par laquelle ce dernier en cède d'avance la propriété à l'employeur est nulle comme contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

3° Prescriptions relatives aux inventions de service. Elles sont en principe la propriété de l'inventeur.

Il y a trois exceptions:

a) L'employé a été engagé pour se livrer à une activité inventive (recherches, perfectionnements);

b) Une clause expresse inscrite dans le contrat de travail assure la propriété de l'invention au patron.

Dans toutes ces hypothèses, l'employé a droit à une rémunération équitable. Il peut exiger que son nom figure dans le brevet pris par l'employeur, ainsi que dans toutes les autres publications relatives à l'invention.

En ce qui concerne les autres inventions de service, elles sont la propriété de l'employé. Toutefois, l'employeur peut exercer sur elles un droit de préemption.

Dans quelle mesure ces principes ont-ils été observés dans le projet de loi sur les brevets d'invention présenté par le Gouvernement français le 29 juillet 1924 et qui a fait l'objet de discussions très approfondies de la part du Parlement et des associations d'intéressés, inventeurs et employés? Voilà ce que nous devons étudier pour terminer.

SECTION IV. — LA PROTECTION DE L'EMPLOYE INVENTEUR EN FRANCE

§ 1. — La Construction Jurisprudentielle.

Dans notre pays, la charte des brevets d'inventions est la loi du 5 juillet 1844. Cette loi, par les principes qui en forment la base, est tout à fait favorable aux inventeurs. Elle pose, en effet, l'idée que l'auteur d'une découverte ou d'une invention a le droit exclusif de l'exploiter à son profit.

Mais elle ne comporte aucune prescription relative au travail des inventeurs salariés. Pas plus le législateur de la Révolution que celui de 1844 ne sont intervenus pour régler la question. La situation étant telle, ce sont les principes généraux du droit qui doivent intervenir pour régler la question. Si donc, les contrats entre employeur et employés contiennent des stipulations expresses, ce sont elles qui font la loi des parties. En l'absence de contrat écrit, les tribunaux ont les plus larges pouvoirs d'appréciation.

A) *Cas où une clause expresse ou la nature des services faits règle l'attribution de la propriété de l'invention.*

Ces clauses quelles qu'elles soient sont parfaitement licites. Dès 1841, la Cour de Paris l'affirme:

« La clause du contrat d'emploi par laquelle le patron s'assure la propriété de toutes les inventions de ses subordonnés est licite, et elle doit s'appliquer rigoureusement, et l'employé n'a jamais droit à une ré-

munération autre que ses gages, quelle que soit l'importance de la découverte. » (1).

Or, ces clauses sont d'un usage très général. Presque tous les contrats d'engagement réservent la propriété des inventions aux patrons. Parfois, on autorise l'inventeur à faire figurer son nom sur le brevet. Les employeurs justifient leur attitude envers leurs employés en faisant valoir qu'ils ont mis à leur disposition les locaux, instruments, dossiers, etc...

Une communication de l'*Union des Syndicats d'Ingénieurs Français* mentionne quelques-unes de ces clauses à titre d'exemple. En voici une des moins longues:

« L'employé s'engage, sans exceptions, ni réserves, et sans autre rémunération que les appointements qui lui sont consentis, à communiquer à l'employeur tous inventions, perfectionnements, plans faits par lui pendant la durée du contrat et à lui en transférer la propriété exclusive, à remplir toutes les formalités nécessaires pour mettre l'employeur en possession régulière des dits inventions, perfectionnements ou plans... »

Citons une autre formule, prise au hasard. Elle est très courante, même en ce qui concerne les contrats passés avec des maisons très honorablement connues:

« ... En outre, il est entendu que, dans le cas où vous serez amené par vos fonctions à la Société et les travaux qui vous seraient confiés à faire certaine découverte ou invention, elle sera la propriété de la Société, qui en disposera comme d'une chose lui appartenant

(1) Paris, 11 août 1841. — S. 1841, fév. 893.

et que vous lui transmettrez tout brevet d'invention que vous aurez fait prendre. »

Tel est l'esprit général des conventions signées par les inventeurs. Très rares sont celles qui prévoient une compensation quelconque au profit de l'employé.

B) *Quelle est l'attitude de la Jurisprudence dans le cas où l'attribution de la propriété de l'invention n'est pas réglée par le contrat?*

Pour résoudre la question, la jurisprudence recherche toujours l'intention présumée des parties, qui se détermine le plus souvent par l'examen des attributions de l'employé qu'il a réellement exercées.

En se basant sur cette idée, la jurisprudence a fait la distinction suivante:

a) Dans le cas où l'employé inventeur a été chargé de faire des études spéciales ou des recherches, la jurisprudence est unanime pour attribuer la propriété de l'invention à l'employeur.

Ainsi s'exprime la Cour de Paris dans un Arrêt du 3 mai 1913 (procès Bullier contre Boline) [1]:

« *L'ingénieur qui, au service d'un patron, a effectué une découverte, ne saurait prétendre à aucun droit sur celle-ci, laquelle n'est que le résultat d'un travail dont il a la charge.* »

b) Si, au contraire, l'invention est en dehors de la mission qui a été assignée à l'inventeur ou indépendante des instructions reçues, on considère qu'elle n'est due qu'à son génie. Il est seul propriétaire, seul il peut prendre un brevet. Peu importe que, pour ses

---

[1] *Annales dela Propriété Industrielle,* 60e année, p. 33.

expériences, il ait utilisé le matériel de son patron, peu importe encore qu'elles aient eu lieu pendant les heures de service. S'il a négligé sa fonction, il peut être condamné à des dommages et intérêts, et c'est tout.

La discussion, entre ceux qui admettent, dans ce cas, la propriété de l'employeur et ceux qui la lui dénient pour la donner aux employés, a été particulièrement vive en France. L'opinion qui attribue la propriété des inventions à l'employé semble l'avoir emporté dans la grande majorité des cas.

L'employeur n'a donc aucun droit sur ces inventions sauf s'il y a collaboration avec l'employé. Dans ce cas, on admet qu'il y a indivision.

Un exemple typique de cette situation est rapportée par M. Pouillet (1). C'est le cas d'un employé secrétaire général d'une compagnie industrielle n'ayant que des fonctions administratives et commerciales, et qui est étranger aux opérations de fabrication. Il conserve seul le droit de faire breveter son invention. Si la Compagnie, à laquelle il était attaché, a profité de ses confidences ou essais pour prendre un brevet avant lui, il a le droit de revendiquer la propriété de son invention et de se faire subroger dans l'effet du brevet pris par la Compagnie (2).

Il ressort bien de ce qui précède que la jurisprudence française est très favorable aux inventeurs salariés,

(1) Pouillet. — *Traité théorique et pratique des Brevets d'Invention et des Secrets de Fabrication.* — Paris, 1915, 6e éd., p. 266.

(2) Paris, 21 juillet 1874, *Annales de la Propriété Industrielle*, 77, 283.

beaucoup plus, par exemple, que celle d'Allemagne, qui, dans les deux hypothèses précédentes, admet toujours et rigoureusement la propriété de l'employeur. La situation de l'inventeur salarié est particulièrement avantageuse quand son contrat de travail ne contient pas de stipulations relatives aux inventions, lui étant presque toujours défavorables et strictement interprétées par la jurisprudence.

Si nous comparons la jurisprudence française avec les principes que nous avons établis et qui doivent être à la base d'une bonne législation, on est amené à constater qu'on en est encore très éloigné. Ce système n'est satisfaisant ni pour l'employeur ni pour l'employé. Ne soupçonnant même pas la distinction absolument indispensable entre les inventions de service et les inventions libres, elle permet d'aliéner avant qu'elles n'existent la propriété de ces dernières, ce qui devrait être impossible. Jamais, d'autre part, l'employé n'a droit à une rémunération équitable pour une invention de service, jamais on n'est tenu de faire figurer son nom dans le brevet. En ce qui concerne l'employeur, si aucune clause n'est insérée dans le contrat de service de son subordonné, celui-ci peut en disposer comme il l'entend, alors qu'il eût été de la plus grande utilité pour le développement de son entreprise de l'acquérir et de la faire mettre en œuvre par l'inventeur lui-même. Ces inconvénients sont apparus si nettement aux intéressés que l'unanimité règne en faveur d'une réforme rapide de l'état de choses actuel. Ce sont ces tentatives que nous devons examiner maintenant.

§ 2. — **La Réforme de la Loi sur les Brevets d'Invention du 5 Juillet 1844 et la Protection des Inventeurs salariés.**

Depuis bien longtemps, la pratique avait montré que certaines dispositions de la loi de 1844 avaient vieilli, que sur certains points importants elle était incomplète. Une refonte de ce texte était donc nécessaire. Dès avant le projet du 29 juillet 1924 présenté par les Ministres du Commerce, de la Justice et des Finances, actuellement en discussion devant le Parlement, des essais tentés dans cette voie, en 1912 et en 1916, n'avaient pas pu aboutir, car les intéressés de tous les milieux, chefs d'entreprises industriels et commerciaux, inventeurs, juristes, désiraient ardemment la réforme de la loi du 5 juillet 1844. En ce qui concerne le problème qui nous préoccupe, de très nombreux rapports avaient été établis, des résolutions multiples adoptées dans les Congrès des Sociétés savantes d'inventeurs et d'ingénieurs. Dans son Rapport sur le projet de loi sur les Brevets d'invention (1), M. Plaisant caractérise ainsi la nécessité de l'intervention de la loi :

« Quels que soient les avantages retirés dans le passé, grâce à la jurisprudence, nous avons pensé qu'un droit aussi important était digne d'une inscription dans la loi. Un texte précis peut éviter, dans l'avenir, des procès qui retombent à la charge des plus faibles, pour les soutenir contre les plus forts, pour les prolonger. »

Or, le problème de la réglementation de l'inventeur

(1) Chambre des Députés. — Doc. 1925, n° 1.690.

salarié est devenu un des points saillants, mais aussi des plus discutés du projet de loi.

On s'en rend très bien compte en suivant la discussion approfondie à laquelle ont donné lieu les articles 33 à 35 du projet qui sont consacrés au problème et qui ont fait l'objet de modifications incessantes.

Qu'il s'agisse de la Commission du Commerce et de l'Industrie de la Chambre, de celle du Sénat, chacune de ces autorités chargées d'examiner le projet ont procédé, après discussion, à des remaniements importants. Observons, dès avant d'entrer dans le détail, que la Chambre et le Sénat se rendent parfaitement compte de la nécessité d'une réglementation légale, mais alors que la première désire une législation d'ensemble de la question, désire que des principes bien nets soient posés, le second se contente de faire disparaître les abus les plus criants sans autre chose.

Le texte de loi, adopté le 7 avril 1927, par la Chambre des Députés, après plusieurs modifications, est ainsi conçu:

> « Article 33. — L'invention due à un employé lui appartient en propre, sauf si elle rentre dans l'objet même de son contrat avec l'employeur, ou si elle résulte directement du travail qui lui est départi.
>
> « S'il n'apparaît pas que l'employé ait trouvé, dans son salaire ou dans une rémunération spéciale, un dédommagement au concours qu'il aura prêté, l'employeur sera tenu de lui attribuer une rémunération supplémentaire en rapport avec la

valeur de l'invention et les circonstances dans lesquelles elle aura été réalisée.

« La rémunération supplémentaire ne pourra être réclamée que par l'inventeur, son conjoint survivant ou ses héritiers, et dans un délai de cinq ans au plus à dater de la demande du brevet.

« A défaut d'entente entre les parties, les conditions et l'importance de la rémunération seront fixées dans les conditions déterminées à l'article 46 de la présente loi et révisables par période de quatre années jusqu'à l'expiration du brevet, dans les conditions de l'art. 47.

« Si, pour réaliser son invention, l'employé a utilisé les ressources matérielles et morales mises à sa disposition par l'employeur, leurs droits respectifs seront fixés, à défaut d'entente, dans les conditions déterminées aux articles 46 et 47. En cas de cession pour l'employé de son droit, l'employeur jouit d'un droit de préemption.

« Lorsqu'une invention sera due à un employé et que le brevet sera demandé par l'employeur, le nom de l'inventeur devra toujours figurer dans la demande du brevet et être reproduit, après le titre, sur l'exemplaire imprimé de la description.

« Article 34. — Sont nulles et de nul effet les stipulations de tout contrat contraire aux dispositions du précédent article.

« Article 35. — Les fonctionnaires de l'Etat ou les personnes appelées au service de l'Etat pour un motif quelconque jouiront, en ce qui concerne les inventions qu'ils pourront réaliser dans la

situation qu'ils occupent, des édroits et avantages spécifiés dans les articles 33 et 34 du présent titre. »

Ce texte représente un important effort législatif pour donner au problème une solution équitable et acceptée sans trop de difficultés par tous les intéressés. Il se caractérise par le fait d'avoir eu soin d'éviter les innovations trop hardies et de tendre avant tout à cristalliser en un texte les solutions solidement établies par la jurisprudence.

Trois ordres de solutions ont été données:

1° L'alinéa 1 de l'art. 33 consacre d'une façon expresse le droit de l'employé inventeur sur son invention.

Mais cette règle comporte deux exceptions qui sont exactement celles admises par la jurisprudence:

a) Cas où l'employé doit déployer une activité inventive.

b) Cas où il a fait la découverte à la suite du travail qui lui était départi.

Mais alors que, jusqu'à présent, dans le premier cas, la jurisprudence n'accordait aucune rémunération supplémentaire à l'inventeur, quelle que fût la disproportion entre les appointements et la valeur économique de la découverte, à l'exemple de toutes les lois étrangères, l'art. 33, al. 2, pose le principe du droit à une indemnité équitable dans tous les cas où une invention est faite par un employé. C'est là le point capital de la réforme.

2° Mais les députés français ont voulu, non seulement garantir les droits immatériels de l'inventeur.

Se rendant compte de la véritable nature du droit de l'inventeur, de son droit à l'honneur, ils ont obligé l'employeur à faire figurer toujours sur le brevet d'invention et sur tous les autres imprimés le nom de son inventeur. Ainsi, le droit moral de ce dernier est protégé.

3° En dernier lieu, le projet de loi a réglé le cas où une invention a été faite par l'employé en utilisant les ressources matérielles et morales mises à sa disposition par l'employé. Dans le projet, tel qu'il avait été adopté par la Commission du Commerce et de l'Industrie de la Chambre, la solution donnée était la suivante: La moitié de l'invention appartenait à l'employé, l'autre à l'employeur. Il y avait entre eux co-propriété. De plus, sur la part appartenant à l'employé, le patron avait un droit de préemption. On justifiait cette solution en montrant l'analogie de l'invention avec le trésor trouvé sur le fonds d'autrui, contenu dans le Code Civil. En effet, disait-on, « l'inventeur est comme celui qui a trouvé le trésor: le chef d'entreprise peut être comparé au propriétaire du fonds ». Cette assimilation, nous l'avons déjà démontré plus haut, est fausse. D'autre part, la formule du partage par moitié parut trop rigide.

Aussi, la Commission avait modifié cette rédaction dans un sens encore plus défavorable à l'employé. Elle avait attribué à l'employeur la totalité de l'invention de l'employé (1).

Ces solutions étaient absolument insoutenables en

(1) Deuxième Rapport supplémentaire de M. Plaisant, 10 mars 1928, art. 332.

droit, puisqu'elles se basaient sur un système que jamais la jurisprudence antérieure n'avait admis. Elle avait toujours affirmé que l'employé était seul propriétaire de l'invention. Or, une loi rédigée pour consacrer ce principe ne pouvait pas admettre dans un cas particulier une solution absolument opposée à celle de la jurisprudence. Sur les observations de la Commission de Législation Civile et Criminelle de la Chambre, cette rédaction fut changée. L'employé est seul propriétaire de l'invention de service effectuée en utilisant les moyens matériels ou intellectuels appartenant au patron. On reconnaît cependant à ce dernier un droit de préemption. Voilà la seule solution conforme aux principes généraux et à l'équité.

Toutes les clauses contraires aux dispositions de l'art. 33 sont frappées de nullité (art. 34). De plus, ce système s'applique même aux fonctionnaires publics.

Que faut-il penser de ces textes? Il n'est pas douteux qu'ils sont de la plus heureuse inspiration et qu'ils feront, certainement, disparaître les abus les plus graves existant à l'heure actuelle. Ils ont été bien inspirés en distinguant soigneusement le droit à l'honneur de l'inventeur et ses droits patrimoniaux.

Cependant ces articles ne sont pas exempts de critique. Et tout d'abord, et c'est là une lacune grave, les rédacteurs de la loi n'ont pas fait de distinction entre les *inventions de service* et les *inventions libres*. Or, nous l'avons montré, de par leur nature, ces deux catégories d'inventions doivent être à deux régimes différents.

Qu'arriverait-il si le projet de la Chambre était ac-

cepté par le Sénat sans modifications? Il sera possible d'imposer à l'employé, d'avance et sans aucune indemnité spéciale, la cession des inventions libres, clause qui devrait, comme dans la législation autrichienne, être frappée de nullité. D'autre part, si l'employé, pour faire les travaux qui l'ont conduit à une invention libre à utilisé les moyens matériels de l'employeur, on réglera la situation en appliquant l'art. 33, al. 5, rédigé manifestement en vue des inventions de service. On accordera à l'employeur un droit de préemption, alors qu'il ne devait avoir aucun droit sur elle, sauf une indemnité éventuelle pour les matériaux utilisés lui appartenant et la négligence dans le service de l'employé.

Cette absence de définitions théoriques a conduit encore la Chambre à donner de l'invention de service une définition inexacte. C'est celle, dit l'art. 33, pour laquelle « l'employé a utilisé les ressources matérielles et morales mises à sa disposition par l'employeur ». Ce qui est critiquable ici, c'est la conjonction « et ». Car, pour qu'il y ait invention de service, il est nécessaire et suffisant que l'employé ait utilisé « les ressources morales » de l'employeur. Ce que la loi aurait dû dire, c'est que les inventions de service sont celles relatives à la profession de l'employé ou non, dont l'inspiration ou parfois aussi les matériaux et les documents nécessaires ont été trouvés dans l'entreprise. En d'autres termes, ce qui caractérise l'invention de service, ce n'est pas le lien matériel qui la relie à l'entreprise, mais le lien intellectuel. La source de l'idée, de l'inspiration, est l'entreprise.

Cependant, ce texte de loi, voté par la Chambre des Députés le 7 avril 1927 a encore paru trop large au Sénat. Celui-ci, en adoptant la loi sur les brevets d'invention, dans sa séance du 6 mars 1928, a modifié, dans une large mesure l'art. 33 que nous avons étudié. Il a supprimé quelques alinéas du texte voté par la Chambre, en ne laissant subsister que le droit à une juste rémunération de l'inventeur et le droit à la publicité de son nom. Il n'y a plus aucune prescription pour nous apprendre qui est, en principe, propriétaire des inventions de l'employé. De plus, l'alinéa relatif aux inventions réalisées à l'aide des ressources matérielles ou morales de l'employeur a disparu, sans doute parce que jugé inutile.

L'esprit et la portée des deux textes, celui de la Chambre et celui du Sénat, est absolument différent, même opposé. Seule la Chambre apporté aux employés salariés les textes qui garantissent leurs droits dans une certaine mesure.

Depuis lors, la Commission du Commerce et de l'Industrie de la Chambre a affirmé sa volonté de ne pas voir modifier un texte qu'elle a longuement discuté et accepté seulement après de longs débats (1).

Tel est l'état de la question de l'employé salarié en France. Il faut souhaiter que le texte de la Chambre soit adopté comme texte minimum. S'il n'est pas possible de l'améliorer dans le sens qui nous paraît désirable, il constituerait néanmoins une première base très sérieuse à la réglementation des conflits si délicats entre les employeurs et leurs employés inventeurs.

(1) Rapport G. Boucheron. — Doc. Chambre, 1929, n° 1.827.

CHAPITRE VII

Les chambres professionnelles d'employés

SECTION I. — DEFINITION DES CHAMBRES D'EMPLOYES

Les Chambres d'Employés, telles que nous les envisageons, se caractérisent par le fait d'être comme les Chambres de Commerce ou de Métiers, des organes de droit public. De plus, elles ont pour but de permettre la représentation des intérêts d'une catégorie d'employés, indépendamment des entreprises auxquelles ils sont attachés. C'est là un point qui les distingue d'une façon absolue d'autres formes d'organismes fonctionnant à l'intérieur des entreprises mêmes et dont le type est le *Betriebsset* allemand. Comme son nom l'indique, le domaine de cette institution est l'entreprise. Il groupe tous les salariés de celles d'entre elles ayant plus de vingt salariés. Sa mission, conformément à la loi du 4 février 1920, sur les Conseils d'Entreprise, est double. C'est avant tout un représentant des intérêts des salariés de l'entreprise en face du patron, veillant à l'exécution des contrats de travail et des conventions collectives, recevant les plaintes des patrons et des salariés, cherchant à éviter les conflits

et à concilier s'il éclate des conflits. S'il n'était que cela, il ne différerait pas des « Commissions d'Ouvriers » d'avant-guerre (Arbeitsausschuss), dont l'institution était facultative. Le Betriebsrat a encore, et c'est là son originalité, un rôle de conseiller et de contrôleur du chef de l'entreprise. Il a le droit d'être tenu au courant de la marche de l'entreprise, de voir différents documents, le bilan; dans certaines entreprises même, des membres du Conseil d'Entreprise peuvent faire partie du Conseil de surveillance.

Si nous avons insisté sur cette sorte d'organe, complètement différents des Chambres d'employés que nous devons étudier ici, c'est que les employés jouent un certain rôle dans les Conseils d'Entreprise. En effet, dans les entreprises occupant des ouvriers et des employés, ces derniers sont représentés également, proportionnellement à leur nombre, à l'exception des « employés dirigeants ».

C'est là, répétons-le, un organisme tout à fait différent des Chambres d'Employés.

SECTION II. — BASES THEORIQUES DES CHAMBRES D'EMPLOYES

Avant d'entrer dans le détail de l'étude des Chambres d'Employés dans les divers pays, il se pose certaines questions théoriques dont la première est commune d'ailleurs aux Chambres d'Employés et d'Ouvriers. Ce sont les suivantes:

1° Les Chambres d'Employés doivent-elles être paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal d'em-

ployeurs et d'employés, ou ne doivent-elles grouper que les employés?

2° Faut-il créer des Chambres mixtes d'ouvriers et d'employés ou des Chambres composées uniquement d'employés?

Examinons-les successivement.

A) *Les Chambres d'Employés doivent-elles être paritaires?*

La question se pose aussi bien en ce qui concerne les Chambres d'Ouvriers que celles des Employés. En ce qui concerne les ouvriers et employés allemands, l'unité de vue sur ce point capital n'a jamais été obtenue, si bien que aucune de ces institutions n'a vu le jour en Allemagne. Il apparaît pourtant que c'est la forme paritaire qui avait rallié, avant la guerre, la majorité des suffrages des intéressés, les ouvriers et surtout le Gouvernement.

Réclamées en 1871 par une brochure de Gustave Schönberg, intitulée « Offices du Travail, une mission de l'Empire allemand »; en 1872, par les ouvriers d'Autriche, on ne les prit en considération pratiquement qu'en 1905, quand, par la voix du Secrétaire d'Etat d'alors, le Comte de Posadowsky-Wehner, on apprit que les différents Etats allemands étaient prêts à fonder des Chambres d'Employés.

Deux projets furent présentés en 1908 et en 1910, basés tous deux sur le système paritaire.

Les deux projets ne visaient que les ouvriers. La Commission du Reichstag voulut ajouter des sections spéciales pour les employés techniques et admettre

comme membres des représentants des différents syndicats. Le Gouvernement s'opposa à ces modifications, et les projets échouèrent.

On constate, par ailleurs, l'insuccès des Chambres mixtes en Belgique, Luxembourg et même dans notre pays, dans les travaux qui, précisément, exigeaient la parité, si bien que les ouvriers et employés allemands et autrichiens demandaient de plus en plus des Chambres formées exclusivement de salariés. Les comptes rendus de leurs Congrès font très nettement ressortir cette évolution.

Que faut-il penser de cette discussion? Il semble que tout dépend du but que l'on assigne à ces organismes. Est-ce un but de conciliation, d'arbitrage, d'intervention dans les conflits de travail? C'est évidemment un organe paritaire qui doit être créé. Mais, on peut se demander si, dans ce cas, il ne ferait pas double emploi avec les Conseils de Prud'hommes qui, dans beaucoup de pays (Allemagne, Italie, sinon en France) ont un rôle de conciliation dans les conflits collectifs du travail.

Là n'est pas le but véritable des Chambres de travail. Comme les Chambres de Commerce, qui ne comprennent pas de consommateurs, les Chambres d'employés doivent être professionnelles. Organes de droit public, elles doivent, avant tout, avoir un but professionnel. La défense du statut des salariés, l'étude des questions nouvelles qui se présentent, la rédaction des propositions, voilà leur rôle.

A côté de ce travail, qui demande une grande initiative, d'autres, d'ordre plus scientifique, devraient

être faits. Etablissement d'enquêtes, de statistiques, avis donnés au Gouvernement sur les questions soumises. Telles les Chambre de Commerce ou d'Agriculture, il y aurait là un ensemble de techniciens pouvant donner au Gouvernement de précieuses indications. Il est absolument nécessaire que les employés aient leurs organismes propres, vu que beaucoup de questions les intéressent seuls et qu'il s'agit de connaître leurs véritables opinions, et non des compromis entre les thèses des ouvriers et des employés. Il ne doit d'ailleurs pas être impossible à une telle organisation de se former pour certaines occasions, surtout pour régler les conflits du travail et, d'une façon passagère, en comité mixte d'employés et de patrons. On pourrait ainsi réunir temporairement des membres de la Chambre d'Employés et de la Chambre de Commerce.

B) *Faut-il créer des Chambres mixtes d'Ouvriers et d'Employés ou des Chambres composées uniquement d'Employés?*

Il n'est pas possible de donner à la question ainsi posée une réponse absolue et définitive. Tout d'abord, en fait, il n'est pas douteux que ces chambres sont le reflet des groupements sociaux existant dans le pays. Dans ceux où les employés sont particulièrement imbus de la communauté d'intérêts qu'ils croient apercevoir entre eux et les ouvriers, ils demanderont à former des chambres communes; inversement, s'ils se sentent une classe sociale spéciale, ils voudront débattre seuls et en toute indépendance les questions qui les intéressent.

Mais il ne peut faire de doute, quelle que soit la formule adoptée, et elles sont toutes les deux susceptibles de donner de bons résultats, qu'il faut tenir compte des besoins particuliers des employés, différents de ceux des ouvriers et quelquefois même opposés. Aussi, ils demanderont, dans les cas où ils s'uniront aux ouvriers, une large autonomie pour la Section des Employés, désirant jouir d'une très large indépendance pour régler les questions qui les intéressent spécialement. Ainsi en est-il en Autriche, où ce type mixte se trouve réalisé. Le type le plus évolué est cependant celui de la Chambre des Employés telle qu'elle apparaît au Luxembourg, existant à côté de celle des ouvriers, parce qu'elle répond le mieux aux aspirations des employés, qui prennent de plus en plus conscience de leur caractère de classe sociale, cherchant à l'organiser sans aucun contrôle étranger.

La réalisation de cette conception présuppose l'existence de deux éléments seuls garants du succès:

1° L'existence de fortes associations d'employés;

2° L'existence d'un statut professionnel.

1° La mission des Chambres d'Employés est multiple et délicate. Elle exige de ses membres une connaissance approfondie de toutes les questions se rattachant aux employés. Or, l'épine dorsale de ces organismes ce sont les Associations. C'est là que sont formés les spécialistes au courant des questions que la Chambre doit traiter. Cela est si vrai que ce sont précisément dans les pays où le mouvement des employés est bien organisé que l'on rencontre les Chambres d'employés: en Autriche et au Luxembourg. Si en Allemagne elles

n'existent pas encore à l'heure actuelle, c'est une des grandes revendications des employés. On peut se demander même quelle est l'utilité de ces Chambres quand il existe des Associations bien organisées. Cependant, il semble légitime néanmoins de les constituer. C'est qu'il existe, dans les mêmes pays des associations à tendances très diverses ayant sur les mêmes questions des opinions différentes. Représentées proportionnellement dans les différentes Chambres, une collaboration féconde pourrait se faire.

2° Mais un fonctionnement efficace présuppose presque l'existence d'une loi sur les employés privés. Le rôle le plus important des Chambres d'Employés est de veiller à son exécution, à contrôler celle-ci, à proposer des améliorations. Dans les pays où elles existent, les Chambres sont apparues après le vote des lois sur les employés privés.

Ainsi, au Luxembourg, la loi est de 1919, la Chambre de 1924; en Autriche, la première loi est de 1910 (modifiée en 1921), les Chambres de 1920.

On comprend fort bien, dans ces conditions, que le « *Programme de Montreux de* 1925 », groupant les revendications des employés, ne fasse pas mention des Chambres d'Employés. Rares sont les pays où ces organismes peuvent fonctionner avec quelque chance de succès. Ils consacrent en quelque sorte l'existence d'une législation au profit des employés privés. Elles n'apparaissent qu'à la fin de l'évolution qui mène vers un droit spécial au profit des employés. On comprend ainsi qu'en France il n'en peut pas être question à l'heure actuelle. D'autres problèmes plus urgents, que

nous avons étudiés, exigent une solution pressante. Il est bon, néanmoins, de ne pas perdre de vue toute l'utilité d'organismes que nous allons décrire maintenant dans les rares pays où ils existent.

SECTION III. — LA REPRESENTATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOYES DANS LES DIFFERENTS PAYS

Un seul pays a institué des Chambres d'Employés: le Luxembourg. Deux autres pays ont admis des formules diverses qu'il est intéressant d'exposer, ce sont la Bavière et l'Autriche. Toutes sont d'ailleurs purement professionnelles.

1° D'après une Ordonnance bavaroise du 25 février 1908, il est adjoint aux Chambres de Commerce (Handelskammern) des Commissions (Ausschüsse) de six à quatorze représentants des employés de commerce et des employés techniques masculins. Ils sont élus par le suffrage de tous les employés, devant avoir les mêmes attributions que les membres patrons.

Un projet semblable a été déposé en Prusse en 1918, portant modification à la loi sur les Chambres de Commerce. Elles doivent être autorisées à créer des Commissions (Ausschüsse) d'Employés; ceux-ci y figureraient en nombre « convenable ». Une enquête a permis de découvrir qu'une Chambre de Commerce (celle de Stolp) avait institué ce système, indépendamment d'un texte de loi.

Ce procédé n'a pas donné de résultats. Trop peu nombreux pour avoir quelque influence dans les Chambres de Commerce, leur admission ne fut pour

les employés qu'une satisfaction platonique. On s'explique aisément que les Associations d'employés sont allées jusqu'à demander la suppression de ces Commissions.

2° Une réalisation beaucoup plus importante, et par le pays où elle s'est produite et par les circonstances desquelles elles sont sorties, sont les Chambres autrichiennes créées en 1920 (Lois du 26 février et du 1er octobre 1920 sur l'établissement de Chambres pour ouvriers et employés). L'histoire des Chambres d'ouvriers et d'employés est très longue en Autriche. Jamais, cependant, dans l'avant-guerre, les Chambres ne purent être créées.

L'occasion de la création de celles que nous allons examiner est la réforme des Chambres de Commerce autrichiennes en 1920. L'Assemblée Nationale Constituante modifiait la structure de celles-ci et élargissait leur compétence. A ce moment, les salariés demandaient des Chambres à leur tour. Le Gouvernement tint compte de cette revendication et, par les lois du 26 février - 1er octobre 1920, fonda les organismes que nous devons étudier. La première Chambre constituée en exécution de ces lois fut celle de Vienne et de la Basse-Autriche. C'est la première fois qu'une telle institution apparaît dans la législation du travail. Les organismes existant dans les autres pays étaient ou basés sur un système paritaire (France, Belgique) ou ils étaient des systèmes n'ayant aucun caractère de droit public, mais simplement des fonctions syndicales subventionnées par les communes (Camere del lavoro italiennes, Chambres de Genève et de Zurich).

Deux caractères dominent dans les Chambres autrichiennes et leur confèrent une grande originalité: 1° Elles se composent de représentants d'ouvriers et d'employés. Ce ne sont donc pas des Chambres d'employés, mais des organismes mixtes. Elles se divisent en quatre sections: celles des ouvriers, des employés, des ouvriers d'entreprises de transport et des employés des entreprises de transport. Les membres de la Chambre (entre 30 et 130) sont répartis entre les Sections proportionnellement au nombre des électeurs. Chaque section a son propre corps électoral. Mais on s'est rendu compte que les différentes catégories de salariés composant la Chambre pouvaient avoir à étudier des questions qui leur étaient spéciales, particulièrement ceux qui nous intéressent ici: les employés. Aussi, on a accordé aux différentes sections une large autonomie. Chaque section a le droit de tenir des conférences spéciales et de porter elle-même ses décisions au Conseil National (Nationalrat) et aux autres autorités. On a prévu également des délibérations spéciales entre les sections, celle des employés par exemple, avec leurs associations professionnelles. Finalement, la loi prévoit la possibilité de former des Commissions ou des Institutions paritaires avec les employeurs, par exemple les Chambres de Commerce. Le Ministère des Affaires sociales (Bundesministerium für soziale Verwaltung) a un droit de contrôle sur les Chambres d'Employés et d'Ouvriers.

2° Le second caractère de ces Chambres est d'être assimilées complètement, au point de vue de leur situation de droit public, aux Chambres de Commerce.

Cela ressort d'une façon très nette des textes. D'ailleurs, une Chambre est fondée dans les villes où existe une Chambre de commerce. Le parallélisme est parfait.

L'activité de ces organes est multiple et ressemble fort à celle des Chambres de Commerce, comprises comme organes des employeurs. Elle s'étend dans trois domaines:

1) C'est un corps formé d'experts en la matière, et en cette qualité il doit renseigner les autorités publiques sur toutes les questions touchant directement ou indirectement les ouvriers et employés. Voilà ce qui ressort de l'art. 2 de la loi qui indique cette fonction d'une manière très détaillée:

> « Les Chambres sont appelées surtout à fournir aux autorités et corps législatifs, des rapports, avis et propositions sur la réglementation du rapport de travail et de la protection ouvrière, des assurances sociales et du marché du travail, ainsi que de toutes choses ayant trait aux métiers, à l'industrie, au commerce et aux transports, qui touchent directement ou indirectement les ouvriers ou employés, enfin sur les affaires relatives aux problèmes de l'habitation, de l'hygiène publique et de l'éducation populaire, de plus de donner des avis sur des projets, lois et autres prescriptions n'ayant ce contenu. »

2) Un autre but important assigné aux Chambres est la création d'institutions pour l'amélioration de la condition sociale des ouvriers et employés. Les questions les plus importantes seront celles du placement, de l'habitation, la création de cités jardins.

3) Finalement, tout comme les Chambres de Commerce, ces organes ont une mission d'administration, d'auxiliaire direct du Ministère du Travail. C'est ce qui explique son concours dans l'établissement des statistiques, de la création d'une liste des associations ouvrières et d'employés.

Quels ont été, depuis leur création, les résultats des formations si originales. Il faut se rendre compte, avant tout, pour comprendre ceux-ci, que l'on se trouve en présence, non pas d'un organe de lutte comme le syndicat, mais de groupements ayant un caractère scientifique et de défense professionnelle nettement marqué.

Cela ressort également du rapport de l'activité des Chambres donné en 1925 par le secrétaire de celles de Vienne (1). Les travaux les plus importants qu'elles ont entrepris ont un caractère scientifique et d'intérêt général: publication d'un recueil de lois, recensement des entreprises et des professions, collection des contrats collectifs d'accord avec les organisations patronales, établissement de statistiques des salaires.

Dans un ordre d'idées de défense plus particulièrement professionnelle, elles ont créé des cours pour les membres ouvriers et employés des Conseils de prud'hommes, contribué au développement des assurances sociales, etc...

Nous apprécierons les résultats de l'activité des Chambres autrichiennes quand nous aurons étudié le système luxembourgeois, certainement le plus original

(1) Soziale Praxis, 1925, p. 124.

en ce qui concerne les employés et qui répond le mieux à leurs aspirations.

3° La Chambre des Employés du Luxembourg est de date très récente. Elle a été instituée par la loi du 4 avril 1924, modifiée par celle du 3 juin 1926, cinq ans après le vote du Statut des Employés. Pour bien comprendre son caractère, il faut insister sur le fait que la loi qui l'a fondée a institué en même temps quatre autres Chambres: la Chambre d'Agriculture, la Chambre des Artisans, la Chambre de Commerce et la Chambre de Travail. Comme en Autriche, la Chambre des Employés privés fait donc partie, sur un pied d'égalité, de tout un système de Chambres professionnelles. On a préféré, dans ce pays, à la différence de ce qui existe en Autriche, créer une Chambre spéciale des employés. On a pensé, avec juste raison, que leurs besoins et leurs aspirations étaient d'une nature particulière, différents de ceux des ouvriers.

Les attributions de cette Chambre sont à très peu de choses près celles des Chambres autrichiennes: amélioration du sort des employés privés, élaboration d'avis au Gouvernement sur les questions spéciales aux employés, défense et contrôle de l'application de la loi sur les employés privés. On peut observer que certains pouvoirs importants, en ce qui concerne l'initiative ou le contrôle de projets de lois sur les employés privés, sont conférés à cet organe.

Ainsi, en vertu de l'art. 38 de la loi du 4 avril 1924, « la Chambre a le droit de faire des propositions au Gouvernement que ce dernier doit examiner et sou-

mettre à la Chambre des députés lorsque leur objet rentre dans la compétence de ceux-ci.»

De plus, son avis doit être demandé pour toutes les lois et tous les arrêtés ministériels et grands-ducaux, concernant principalement les employés privés.

La composition de la Chambre est originale. On a voulu tenir compte de toutes les catégories d'employés et leur assurer une représentation équitable. Ainsi, sur un total de vingt membres, un nombre déterminé revient à chacune des six catégories dans lesquelles sont divisés les employés: 6 sièges sont attribués à la grande et à la moyenne industrie, 8 aux chemins de fer, 2 à la petite industrie, 1 aux banques et aux compagnies d'assurances, 3 au commerce, auquel sont rattachées l'agriculture, la sylviculture et les professions non spécialement mentionnées. Chacune des catégories d'employés forme un collège électoral. Est électeur à la Chambre des Employés, tout préposé luxembourgeois âgé de 21 ans, occupé dans le Grand-Duché au moment de l'établissement des listes électorales.

Telle est, à l'heure présente, la physionomie des Chambres d'Employés, véritable aboutissement du droit des employés, tel que nous avons étudié son développement.

Elles n'existent dans leur forme originale qu'au Luxembourg. Il est encore trop tôt, à notre sens, de vouloir formuler sur elles un jugement définitif. Il est certain, et la nature de leur activité le montre, qu'elles peuvent faire un travail social des plus utiles. Mais, pour avoir une vie réelle et ne pas être une institution purement

formelle ou académique, elles doivent pouvoir s'appuyer sur l'activité agissante des associations d'employés, sur un patrimoine juridique qu'il s'agit de défendre et d'élargir. Aucune de ces conditions ne se trouve encore réalisée pour notre pays et nous n'assisterons pas, avant longtemps, à la création de ces organes en France.

CONCLUSION

Dans le travail qui précède, nous avons étudié l'apparition et le développement d'une importante catégorie de la population: les Employés. Née vers la deuxième partie du XIX^e^ siècle, ses membres occupent, soit comme producteurs, soit comme consommateurs, une place fort importante dans l'économie actuelle, qui tend, autant qu'on peut le prévoir, à s'accroître toujours davantage. Ce groupe social a des besoins communs à ceux de tous les salariés. Mais, de plus, certaines tendances, certaines aspirations, celles qui lui impriment sa physionomie originale et intéressante, lui sont propres et l'opposent nettement à d'autres groupes de salariés.

Quel est le caractère social ou sociologique du mouvement des employés privés? Quelle place ces derniers occupent-ils parmi les diverses classes sociales? Voilà ce qu'il nous reste à voir maintenant.

Et tout d'abord, il est nécessaire d'avoir une claire notion de l'intérêt pratique du problème. Les évènements de la guerre et de l'après-guerre ont eu pour conséquence de diminuer d'une façon très sensible le nombre de la population active indépendante et d'augmenter celui des salariés. Tout d'abord, la guerre a nécessité le remplacement des employés mobilisés par des femmes et des jeunes filles qui ont fait, à ce mo-

ment, l'apprentissage d'une profession qui était la plus proche de leurs aptitudes et de leur niveau social. L'après-guerre n'a pas toujours eu pour effet de rétablir l'état d'avant 1914, et des milliers de femmes occupent aujourd'hui, à l'exemple de leurs aînées, les postes les plus qualifiés de la profession d'employé. Ensuite, le phénomène de l'inflation a fortement contribué à grossir les rangs des employés. Des personnes à revenus fixes et invariables, petits rentiers, fonctionnaires pensionnés, se sont revus dans l'obligation d'accepter une telle situation qui devait leur apporter un revenu complémentaire. Enfin et surtout, la concentration des entreprises, loin d'être terminée et dont le champ, en particulier dans notre pays, est encore immense, fera apparaître toute une armée d'employés, multiples et spécialisés, état-major ou sous-officiers de l'entreprise moderne.

Il est essentiel, du point de vue politique tout autant que social et économique, d'essayer de se rendre compte quelle sera la place occupée par les employés dans l'économie future. Ces millions de personnes groupées sous ce nom que l'on a tant de peine à définir vont-elles développer une action commune, uniforme, s'élever au-dessus de ce qui n'est simplement que protection de droits élémentaires, droit à l'hygiène et à la sécurité pendant le travail, droit à un salaire raisonnable qui leur permette de vivre, à des congés payés, etc... Vont-elles simplement s'unir aux ouvriers poursuivant dans les organisations parallèles ou confédérées le même idéal de lutte des classes et de socialisation des entreprises?

Pour répondre à ces questions délicates, interrogeons les faits dans un pays où le mouvement des employés est très développé, au milieu d'une industrie et d'un commerce organisés d'après les dernières formules de la technique. En France, nous l'avons vu, les employés commencent seulement à prendre conscience d'eux-mêmes. L'existence d'un très grand nombre d'entreprises familiales, petites ou moyennes, font que les problèmes que nous étudions n'ont pas atteint encore l'acuité et l'intérêt qu'ils ont, à n'en pas douter, en Allemagne.

Nous avons étudié le fort mouvement des employés allemands, multiple, divers, mais qui laisse l'impression d'un sérieux effort d'organisation et de systématisation. Quel en est le caractère? Quelle est l'attitude de ses adhérents vis-à-vis des autres classes sociales?

Mais au préalable, avant de résoudre cette question, il s'en pose une autre. Ces employés forment-ils véritablement un groupe social ayant ses caractéristiques, ses désirs, ses vues communes, son caractère social particulier? Il est bien évident que la profession, lien commun de tous les employés, ne suffit pas à leur donner ces caractères. D'autant plus que le groupe des employés est formé d'éléments extrêmements divers et même hétérogènes. En font partie aussi bien la demoiselle de magasin que le fondé de pouvoirs d'une grande banque, le technicien aussi bien que le directeur commercial. Les uns ont un salaire inférieur à celui d'un ouvrier qualifié, les autres sont beaucoup plus près des employeurs et touchent des traitements égaux et supérieurs (nous pourrions en donner des exemples

chiffrés) à ceux de certains hauts fonctionnaires, par exemple les préfets. C'est ce qui explique le très curieux mouvement séparatiste des employés supérieurs et la constitution du groupement autonome que nous avons étudié (le Vela). Ainsi donc les frontières de la notion d'employé sont quelque peu imprécises et se confondent avec d'autres groupes sociaux, différents mais voisins.

Mais il n'en reste pas moins vrai qu'il subsiste le phénomène du groupement de plus d'un million d'employés. Et, qui plus est, ce n'est pas là un groupement d'intérêts comme, par exemple, celui de locataires; mais il a son idéologie collective qui n'est que le reflet de celle de ses adhérents.

On a considéré, jusqu'à présent, que tous les salariés, à peu d'exceptions individuelles près, doivent être rangés dans la classe des prolétaires. Ayant des ressources analogues, leurs niveaux de vue, leurs besoins étaient tout à fait semblables. Cette thèse n'est autre chose que celle du matérialisme historique venant directement de Karl Marx. Celui-ci, on le sait, parle d'une concentration croissante des entreprises entre les mains d'un nombre de capitalistes de plus en plus réduit. A l'opposé, il se formera une masse croissante de salariés, de prolétaires. C'est là une simplification extrême des classes basée uniquement sur leur rôle dans le phénomène de la production. Ce système admet comme postulat que toutes les catégories possédantes formeront un bloc comme le feront celles n'ayant aucune part aux moyens de production ou seulement une part insignifiante.

La réalité de l'évolution économique n'est pas aussi simple et ne confirme pas ces prévisions.

Il est certain que l'on assiste à une concentration très importante des entreprises et que le nombre de salariés augmente, alors que celui des entrepreneurs indépendants se réduit. Mais il est inexact d'en déduire que ceux-là forment une masse unique et uniforme, recherchant la domination de la classe salariée par la révolution sociale.

Le phénomène de la concentration a contribué, au contraire, à former une couche nouvelle de la population, les employés, qui ne font partie, à proprement parler, ni du prolétariat ni des employeurs. Ni par leur origine, leur composition, leurs revenus, leur fonction économique et sociale, ils ne ressemblent aux prolétaires.

Catégorie beaucoup moins harmonieuse et uniforme que celle des ouvriers, ses membres sont le plus souvent d'origine bourgeoise. Leurs connaissances, leur instruction autant que leur fonction les place dans une situation spéciale, différente de celle des autres travailleurs. Le plus souvent, l'idée de lutte de classe ne se retrouve pas chez eux. Il est bien exact que, pour faire triompher leurs revendications, ils utilisent des procédés qu'ils ont repris des ouvriers: le contrat collectif, parfois même la grève. Mais ce n'est pas pour autre chose que pour affermir leur situation, pour se faire donner des garanties qu'ils jugent indispensables. Or, la recherche de celles-ci, le désir de stabilité, la revendication si nette et si précise d'un Statut légal semblable à celui des fonctionnaires, n'est-ce pas là

une preuve décisive de ce caractère original des employés que nous cherchons à dégager.

Cependant, un certain courant de radicalisation, de prolétarisation existe aussi parmi les employés, et il existait surtout en Allemagne après la Révolution de 1918. A ce moment, les considérations politiques prédominaient nettement sur les données économiques et sociales. L'avènement au pouvoir d'éléments révolutionnaires eut pour conséquence d'attirer à eux de larges couches de la population, fonctionnaires autant qu'employés. A cette époque, les difficultés économiques s'amoncelaient. Difficultés énormes, de placement des employés revenant du front, salaires absolument insuffisants, voilà les facteurs déterminant de ce phénomène. L'idéologie des employés se modifia. Leurs associations expulsent les membres employeurs. Elles exigent de ceux-ci les concessions les plus radicales, s'expliquant par la haine contre les employeurs rendus responsables de la défaite militaire et de ses suites économiques désastreuses.

Depuis que l'économie allemande s'est reconstituée et que la situation économique est redevenue plus normale, ce mouvement a perdu beaucoup de son ancienne virulence. En fait, depuis dix années, le nombre des membres des organisations révolutionnaires ne cesse de décroître en Allemagne. Ainsi, l'Afa, le grand groupement socialiste grossi extraordinairement après les évènements de 1918 comptait en 1923 658.000 membres environ; aujourd'hui, il ne comprend plus que 396.000 adhérents. Les autres organisations, à l'inver-

se, croissent d'une manière remarquable, comme l'indiquent les chiffres rapportés dans l'Annexe n° 1.

Il est bien plus exact, l'observation des faits et l'étude que nous venons de faire nous conduisent à cette solution, de classer, au point de vue social, les employés ainsi que les fonctionnaires parmi les classes moyennes auxquelles ils s'agrègent en formant les classes moyennes nouvelles, la « neue Mittelstand », comme on dit en Allemagne.

Il est nécessaire, maintenant, de donner quelques précisions sur l'idée de classe et sur celles existant à notre époque. Dans toute société nombreuse, il tend à se former des classes sociales, résultant nécessairement de la division du travail. Il se forme même une hiérarchie de classes. Celle-ci repose sur une hiérarchie des désirs. Les classes supérieures sont celles possédant les biens ou les qualités les plus appréciés par la généralité des citoyens. Dans une société comme la nôtre, c'est le phénomène économique qui est le plus important. Aussi, les classes se forment-elles d'après le revenu de leurs membres, les niveaux de vie de ces derniers, leur fonction dans l'organisme producteur.

Ainsi, il y a, dans notre société, une classe supérieure ou dirigeante et la grande masse des prolétaires. Mais, entre ces deux, il s'est formé une importante classe moyenne, venue de la classe inférieure et qui s'en est détachée grâce à son intelligence et à ses capacités. Comme toutes les autres classes de la société, et plus encore, il est extrêmement délicat de la définir et le critérium, pour ne pas être erroné, doit se carac-

tériser par sa souplesse. Le « Mittelstand », comme disent les Allemands, se caractérise par une situation assurée, un revenu et une fortune moyenne, un certain idéal politique et social. Cette notion s'est d'ailleurs élargie au fur et à mesure que le phénomène de la production est devenu de plus en plus technique, entraînant l'apparition de groupes sociaux nouveaux. Autrefois, on ne comptait, parmi les classes moyennes, que les paysans, les artisans et les petits commerçants. Puis s'y ajoutèrent presque la totalité des commerçants.. Enfin, il s'est formé le « neue Mittelstand » (classe moyenne nouvelle), formé d'employés et de fonctionnaires.

A mesure que la concentration des entreprises fait disparaître une partie des anciennes classes moyennes (artisans, petits fabricants), elle a pour effet d'entraîner la formation d'une couche sociale placée de par sa fonction économique et de par son éducation entre l'aristocratie financière des entrepreneurs et le prolétariat.

Voici ce que dit, au sujet de l'évolution des classes moyennes, pendant le XIX^e siècle, le docteur A. Frænkel, membre du Parlement danois (1) :

« ...Le caractère distinctif de l'homme appartenant aux classes moyennes résidait jusqu'à la fin du siècle dernier dans son indépendance économique... Depuis que le régime économique a subi la transformation qui se caractérise par une organisation nouvelle et une

(1) Dans le Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reiche (49. Jahrgang, 1925, p. 98). Dunker und Humblot, München und Leipzig.

concentration des entreprises, ce trait distinctif de l'homme de la classe moyenne a perdu toute sa signification... Par milliers, des personnes cultivées, appartenant aux classes moyennes, se voient obligées à mettre leur travail au service des forces économiques nouvelles, sans espoir de reconquérir un jour leur indépendance économique au sens ancien du terme. La question se pose de savoir si c'est là un malheur. En tout cas, il est possible d'affirmer qu'il n'en est pas ainsi nécessairement... »

Quelle est maintenant la mission des classes moyennes modernes qui se forment sous nos yeux, et dont les employés sont la couche typique et la plus originale? C'est là un problème aussi neuf que délicat, et il est bien difficile, à l'heure actuelle, de lui donner une réponse absolument nette et satisfaisante.

Le Dr Frænkel, dans sa remarquable étude, s'exprime ainsi:

« Le « Mittelstand » (en particulier les employés) qui s'organise, doit choisir. S'il veut s'organiser sur une base socialiste, il doit abandonner l'idée de Mittelstand. S'il veut maintenir ses idées, il doit s'organiser sur une base bourgeoise, c'est-à-dire, dans le cas présent, accepter les entreprises concentrées et les conditions du travail, telles qu'elles lui sont offertes, comme une conséquence naturelle de l'évolution; mais il doit donner pour but à son organisation, à l'intérieur de ce cadre, de conserver sa personnalité, de s'assurer une certaine collaboration dans l'administration de son entreprise, conformément à son intelligence, à son âge, à sa fonction dans l'entreprise. »

L'auteur de l'article croit donc que la nouvelle classe moyenne doit s'efforcer de contrôler l'action de l'employeur dans l'entreprise concentrée. Il ne semble pas cependant que ce soit là un trait particulier à ce nouveau Mittelstand. Dans les Conseils d'entreprise allemands, qui assurent un rôle de surveillance et de contrôle de la direction de l'entreprise, nous voyons siéger les ouvriers aussi bien que les employés, et c'est l'action des premiers qui a provoqué le vote de la loi du 4 février 1920.

La mission de cette couche de la population semble devoir être la réduction de l'opposition de la classe possédante et des prolétaires. De par leur fonction économique et leur éducation, ils sont spécialement bien placés pour accomplir cette mission de solidarisme, particulièrement nécessaire et désirable à notre époque, au moment de la reconstitution des diverses économies nationales. C'est là, évidemment, un rôle extrêmement difficile qui peut se heurter à la méfiance ou à la mauvaise volonté des deux autres grandes classes intéressées ou encore à l'évolution économique, si elle avait pour conséquence d'accentuer encore l'antagonisme et l'opposition des diverses classes sociales.

Quel que soit le rôle à jouer dans l'avenir par les employés comme membres de la classe moyenne, l'économiste et le sociologue n'ont pas le droit de laisser dans l'ombre cette couche sociale si originale que constituent les employés à l'heure actuelle dans un certain nombre de pays, mais avant tout en Allemagne.

La théorie de Karl Marx sur la prolétarisation des salariés, affirmant qu'en face d'un nombre de plus en

plus réduit de capitalistes se dressera la masse de plus en plus large de prolétaires, n'explique pas les phénomènes que nous venons de décrire. Celle-ci doit être complétée de la manière suivante:

La classe salariée est loin d'avoir l'unité que lui croyait attribuer Karl Marx. Elle comprend des couches socialement très différentes ayant avec les employeurs des rapports de nature très diverse.

Il est encore prématuré, à l'heure actuelle, quoique nous l'ayons essayé, de prévoir l'influence de ce phénomène sociologique sur le système capitaliste. Cependant, il se pourrait qu'elle soit très considérable et amène une évolution de l'économie moderne dans un sens complètement différent de celui prévu par Karl Marx.

ANNEXE N° I.

TABLEAU DES PRINCIPAUX GROUPEMENTS ALLEMANDS D'EMPLOYES (Spitzenverbände) AVEC LE NOMBRE DE LEURS ADHERENTS FIN 1927

I. — Allgemeiner freier Angestelltenbund (Afa-Bund).

1°	Zentralverband der Angestellten	152.200
2°	Bund der Technischen Angestellten une Beamten	50.900
3°	Deutscher Werkmeisterbund	129.300
4°	Allgemeiner freier Angestelltenbund (Polnisch-Oberschlesien)	
5°	Allgemeiner Verband der Deutschen Bankangestellten	
6°	Deutscher Fordermaschinistenverband	
7°	Genossenschaft Deutscher Buhnenangehörige	
8°	Internationale Artistenloge	
9°	Polier-Werk-und Schlachtmeisterbund	
10°	Verband der Angestellten Zahnärzte, Dentisten und Helferinnen	59.600
11°	Verband Deutscher Nautiker	
12°	Verband Deutscher Schiffringenieure und Seemaschinisten	
13°	Verband Deutscher Zuschneider, Zuschneiderinnen und Direktricen	
14°	Verband land - forstwirtschaftlischer Angestellten	
15°	Werkmeisterverband der Schuhindustrie	
		392.000

II. — **Gewerwschaftsbund der Angestellten (G. d. A.).**

1° Deutscher Bankbeamtenverein	
2° Allgemeiner Verband der Versicherungsangestellten	
	334.000

III. — **Gesamtverband Deutscher Angestellten Gewerkschaften (Gedag).**

1° Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband (D. H. V.), Hamburg	316.700
2° Verband weiblischen Handels-und Büroangestellte	70.000
3° Deutscher Bankbeamtenverein 4° Verschiedene Fachverbände	73.300
	460.000

IV. — **Vereinigung der leitenden Angestellten in Handel in Industrie (Vela).**

13.000

Variation dans le Temps du Nombre des Adhérents des Trois Grands Groupements Allemands:

	Afabund	Gedag	G. d. A.
1924	543.596	env. 388.000	314.527
1925	428.185	411.114	313.402
1926	402.555	429.700	324.127
1927	392.000	460.000	env. 334.000

ANNEXE N° II.

TABLEAU DES PRINCIPAUX GROUPEMENTS FRANÇAIS D'EMPLOYES AVEC LE NOMBRE DE LEURS ADHERENTS (FIN 1929).

1° Fédération Française des Syndicats d'Employés Catholiques	32.000
2° Union Fédérale (neutre)	20.000
3° Fédération Nationale des Syndicats d'Employés (C. G. T.).	13.000
4° Fédération des Employés et Techniciens de France, à Roubaix	6.000
5° Confédération Générale du Travail Unifiée (C. G. T. U.). Association Unitaire.	2.000
	73.000

Il y a donc environ 75.000 employés français organisés, contre 1 million en Allemagne.

ANNEXE N° III.

LE PROGRAMME DE MONTREUX

I.

Revendications relatives aux conventions et recommandations internationales existantes.

Toutes les conventions et recommandations des Conférences internationales du Travail, déjà établies ou à établir, doivent s'appliquer aux employés, à moins qu'elles ne concernent spécialement d'autres catégories de travailleurs et autant que les particularités de la situation des employés le permettent.

Le Bureau International du Travail devra poursuivre cette mise au point.

Durée du travail.

La durée maximum du travail ne doit pas dépasser huit heures les jours ouvrables. Une demi-journée libre doit être accordée en semaine, soit le samedi après-midi, soit un autre jour.

Lorsque l'intérêt public rend le travail du dimanche absolument nécessaire pour des motifs péremptoires, la durée de ce travail doit être déduite de la durée normale du travail hebdomadaire.

La fermeture des magasins à 7 heures doit être prescrite dans les entreprises commerciales. D'autre part, les autorités publiques peuvent prescrire la fermeture à six heures, soit pour la totalité de ces entreprises, soit pour certaines parties. Cette prescription est obligatoire lorsque la majorité des intéressés (employés et patrons) en a ainsi décidé.

Repos hebdomadaire.

Le repos dominical complet doit être assuré dans le commerce.

Une interruption de travail d'au moins 40 heures consécutives doit être accordée dans chaque période de sept jours.

Protection des Femmes.

Les femmes employées ne doivent pas être congédiées par suite de l'arrêt de leur service causé par leur grossesse ou leurs couches. Lorsque le contrat de travail est dénoncé par le patron dans le délai de six semaines avant à six semaines après les couches, il ne prend fin que huit semaines après que les couches ont eu lieu.

La Convention de Washington serait à modifier dans ce sens.

II.

Revendications devant faire l'objet de réglementations nationales et internationales nouvelles.

Clause de non-concurrence.

Toute interdiction empêchant un employé d'accepter une situation dans un établissement similaire à celui qu'il quitte, pendant la période qui suit la résiliation de son contrat, doit être considérée comme nulle.

Une sanction pénale doit être édictée contre tout chef d'entreprise qui s'engage, par des conventions ouvertes ou secrètes, à refuser l'embauchage de certains employés.

Vacances.

Tous les employés ou apprentis ont droit à des vacances payées dont la durée doit augmenter avec les années de service.

Paiement des salaires.

Lorsqu'un employé est empêché de faire son travail par suite d'un accident survenu sans qu'il y ait faute de sa part ou par suite de son service militaire, il a droit à son traitement pendant six semaines au moins. Cette durée s'accroît suivant la durée de son service. Toute résiliation du contrat de travail effectuée par son patron pendant cette période est nulle.

Cette règle s'applique également aux ayants-droit en cas de décès en ce qui concerne le traitement.

Lorsque l'employé ne peut faire son travail par suite de l'accomplissement de ses devoirs de citoyen, il ne perd pas son droit à rémunération.

Congédiement.

Le délai-congé pour le patron doit être d'au moins six semaines à compter de la fin du trimestre en cours. Ce délai augmente avec la durée du service.

Le délai-congé pour l'employé doit être de quatre semaines à partir de la fin du mois en cours.

Indemnité de résiliation.

La résiliation du contrat de travail sans faute personnelle donne droit à l'employé, après une durée de service d'au moins deux ans, à une indemnité qui augmente en proportion de la durée de l'emploi.

Protection de l'inventeur.

Dans tous les pays, des prescriptions identiques doivent être édictées pour régler la protection des inventions de l'employé de reconnaître son droit à l'obtention d'un brevet établissant sa priorité.

III.

Meilleures conditions du travail.

Lorsque, dans un pays, par l'effet des lois, conventions ou usages, il existe des conditions de travail plus favorables que celles sus mentionnées, elles ne sauraient être amoindries par l'exécution des présentes réformes.

IV.

Activité des groupements nationaux.

L'assemblée générale prie à nouveau les groupements nationaux de faire tous leurs efforts auprès de leur gouvernement en vue de la réalisation des présentes réformes.

V.

Enquêtes à entreprendre.

L'enquête entreprise en 1922 doit être continuée en vue d'obtenir une documentation sur les questions suivantes:

1° Moyens pour lutter contre le chômage des employés (Assistance aux sans-travail, bureaux de placement, rééducation professionnelle, protection des employés âgés, émigration, etc.).

2° Protection des apprentis et instruction professionnelle.

3° Protection des inventions des employés.

4° Privilège en cas de faillite ou de liquidation.

5° Inspection du travail, contrôle de la protection des employés.

6° Réciprocité des assurances sociales.

VI.

Collaboration avec le Bureau International du Travail.

Le Bureaux de l'Association est chargé de se mettre en rapport avec le Bureau International du Travail pour examiner avec lui de quelle manière il peut être donné suite aux réformes signalées dans la présente résolution.

BIBLIOGRAPHIE

Remarque. — Nous nous bornerons, dans cette Bibliographie, à citer les publications ayant tout spécialement trait aux *Employés*. Il ne sera donc pas fait mention des ouvrages généraux ou spéciaux de Législation Industrielle utilisés au cours de ce travail et dont la Bibliographie se trouve dans le Manuel de M. Paul Pic (Traité élémentaire de Législation Industrielle, 5e édition, Paris, Rousseau, 1922).

Il n'existe, à notre connaissance, aucun ouvrage d'ensemble sur la question que nous venons d'étudier, ni en France, ni à l'étranger. Il s'en suit que la Bibliographie sera extrêmement fragmentée et dispersée. Les monographies que l'on trouve ne traitent que certains côtés du problème.

I. — Histoire des Employés et de leurs Organisations jusqu'en 1914.

Verdin Edouard. — La Fondation du Syndicat des Employés de Commerce et de l'Industrie, 1887-1889. Préface de M. Zirnheld, Paris, Spes, 1929.

Kaiserliches Statistisches Amt. — Die Verbände der Arbeitergeber, Angestellten und Arbeiter im Jahre 1913, Berlin, 1915, 69 p.

II. — L'Etat actuel du Mouvement des Employés Privés.

1. *France*

Turmann Max. — Le Syndicalisme chrétien en France, Paris, Valois, 1929, 192 p.

2. *Allemagne.*

Aufhauser S. — Weltkrieg und Angestelltenbewergung, Berlin (Verlag für Sozialwissenschaft) 118 p.

Köhler Curt. — Die Sozialisierung der Angestellten, Berlin, Kalkoff, 1919, 16 p.

Lederer Emil. — Kritische Übersichten der sozialen Bewegung. — Die Bewegung der Privatangestellten seit dem Herbst 1918, die Entwicklung der Organisationen, die Gestaltung der Lebenshaltung und der Besoldung. — Die Umformung der sozialen Habitus und der Ideologien. — Article paru dans le Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, J.-C.-B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen, année 1920, vol. 47, p. 585, ss, 34 p.

Croner Fritz. — Die Angestellten nach der Währungsstabilisierung, id. Année 1928, vol. 60, p. 103 ss, 43 p.

Kracauer S. — Enquête sur les Employés Allemands, *Frankfurter Zeitung*. Période du 8 déc. 1929 au 8 janv. 1930.

3. *Grande-Bretagne.*

Webb Sydney et Béatrice. — History of Trade-Unionism (Revised edition), London, 1920 (p. 440 note, p. 503).

4. *Mouvement International.*

L'Organisation syndicale et l'Action professionnelle des Employés de Commerce et de l'Industrie. B. I. T., Revue Int. du Travail, vol. XV, n° 3, mars 1927, 17 p.

III. — **Les Problèmes de Protection Légale Générale des Employés.**

1. *France*

Bezançon Hector. — La Protection légale des Employés de Commerce. Thèse, Paris, 1903, 284 p.

Delpérier Louis. — La Protection de la Santé des Travailleurs du Commerce. Thèse, Paris, 1910, 230 p.

Lainé André. — La Situation des Femmes employées dans les Magasins de Vente à Paris. Thèse, Paris, 1911, 271 p.

De l'Estang du Rusquec Jean. — De la Réglementation du Travail des Employés de Commerce. Thèse, Rennes, 1912, 131 p.

Dalle et Borofort. — Rapport sur la Réglementation du Travail dans les Bureaux et Magasins et dans les petites Industries de l'Alimentation. — Conseil Supérieur du Travail, 10e Session, 1901.

Artaud et Honoré. — La Réglementation du Travail des Employés. — Conseil Supérieur du Travail, 22e Session, 1912.

Artaud A. — La Question de l'Employé en France, Paris, Roustan, 1909.

id. — La Protection Légale de l'Employé et la Réglementation du Travail des Magasins, Association Nationale pour la Protection Légale des Travailleurs, 1re Série, n° 5, Alcan et Rivière, Paris, 1903.

Depitre Edgard. — La Réglementation de la Durée du Travail des Employés. Id. (Section Nord), 6e Série *bis*, Paris, 1911.

Viennet Charles. — Les Veillées dans le Commerce. Id., Nouv. Série n° 8, Paris, 1914, 40 p.

Godart Justin. — La Fermeture Obligatoire des Etablissements Commerciaux le Jour de Repos hebdomadaire. Id., Nouv. Série n° 29, Paris, 1926, 40 p.

Tessier Gaston. — La Grève des Employés de Banque. Brochure, Maison Syndicale, 5, rue Cadet, Paris, 1926, (23 p.).

Journal d'une Demoiselle de Magasin (Tract n° 84, Action Populaire).

2. *Législation Comparée.*

L'Ouverture et la Fermeture des Magasins en Europe, Enquête du B. I. T., déc. 1927.

La Législation sur la Fermeture des Magasins dans les Pays Européens. B. I. T., Rev. Int. du Trav., vol. XVIII, n°s 1 (p. 31 ss) et 2 (p. 222 ss), juillet-août 1928, 65 p.

La Durée du Travail des Employés. B. I. T., 12e Session. Conf. Int. du Trav., Rapport et Projet de Questionnaire, dit « Rapport gris », Genève, 1929, 255 p.

Questionnaire: La Durée du Travail. B. I. T., 14e Session, 1930. Genève, 1929, 47 p.

IV. — La Législation Spéciale au Profit des Employés Privés.

1. *France.*

Tessier Gaston. — Le Statut Légal des Employés. Ass. Nat. p. la Prot. lég. des Trav. Nouv. Série, n° 24. Alcan et Rivière, Paris, 1924, 38 p.

Répertoire Pratique de Droit et de Jurisprudence d'Alsace et Lorraine, publié sous la direction de M. Niboyet, Sirey, Paris. Mot.: Commis et Apprentis, T. 1er et Suppl. 1924.

Desprez Jean. — Le Délai-Congé en Législation Internationale, Thèse, Paris, 1929, 558 p.

Proposition de M. Champetier de Ribes, déposée sur le Bureau de la Chambre, le 29 nov. 1926 et le 27 mars 1929. — Chambre: Doc. Parl. 1929. Annexe n° 1.564.

2. *Allemagne.*

Horrwitz Hugo. — Das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, Berlin, Guttentag, 1905, 203 p.

Wangemann Paul. — Das Recht der Angestellten an ihnen Erfindungen. Diss Strasbourg, 1910.

Potthoff Heinz. — Problème des Arbeitsrechtes, Jena, Eugen Diederich, 1912, 252 p.

30e Juristentag, Dantzig, 1912; 31e Juristentag, Vienne, 1913. Rapports de MM. Oertmann et Potthoff, Berlin, Guttentag, 1912-1913.

3. *Pays Divers.*

Pemmers Tony. — Le Contrat de Travail des Employés dans le Grand-Duché de Luxembourg, Paris-Luxembourg (Dalloz, Belfort), 1928, 222 p.

Davicinio Giovanni. — Piccolo Manuale sui Rapporti d'Impiego Privato. Torino, Tipografia socile torinese, 1929.

Adler Emanuel. — La Nouvelle Législation Autrichienne sur la Protection Légale des Inventeurs Salariés. B. I. T., Rev. Int. du Trav., vol. XIII n° 1, janv. 1926, 22 p.

La Situation des Employé Privés en Suède. Id., vol. XIV, n° 4, oct. 1926, 5 p.

La Condition de Travail des Employés de Commerce au Japon. Id., vol. XVII, n° 1, janv. 1928, 5 p.

3. *Législation Comparée.*

La Question de l'Inventeur Salarié, B. I. T., Enquête, Genève, juin 1927, 78 p.

Les Conditions du Travail des Employés de Banque dans quelques pays. Id., Genève, 1928, 56 p.

Les Clauses restrictives de la Liberté d'Emploi dans le Contrat de Travail des Techniciens et Employés de l'Industrie et du Commerce (Clause de non-concurrence). Id., Genève, oct. 1928, 58 p.

La Législation sur les Congés annuels des Travailleurs. B. I. T., Revue Int. du Travail, vol. XI, n° 1, janv. 1925, et vol. XIV, n° 6, déc. 1926.

Molitor Erich. — La Réglementation du Droit de Congédiement dans l'Europe continentale. Id., vol. XV, n° 2, p. 244.

La Clause restrictive de la Liberté d'Emploi dans le Contrat de Travail des Techniciens et Employés. Id., vol. XI, n° 3, mars 1929, p. 423; n° 4, avril 1929.

4. *Liste des Textes de Lois sur les Employés Privés.*

Europe. — *a*) Luxembourg: Loi du 31 oct. 1919 sur le Louage des Employés Privés.

b) Allemagne: Loi du 4 févr. 1920 sur les Conseils d'Entreprise. B. I. T., Série Législative, All. 1-2.
Loi du 9 juillet 1926 concernant les Délais-Congés des Employés. S L. 1926. All. 7.

c) Grèce: Loi du 11 mars 1920 relative au Délai-Congé obligatoire pour la Résiliation du Contrat de Travail des Employés Privés. S. L., 1920. Gr. 3-4.

d) Autriche: Loi du 11 mai 1921 sur le Contrat de Travail des Employés Privés. S. L., 1921, Autr. 1.

e) Belgique: Loi du 7 août 1922 relative au Contrat d'Emploi. S. L., 1922. Bel. 2.

f) Italie: Décret-Loi du 13 nov. 1924 et 5 déc. 1924 concernant le Contrat d'Emploi Privé. S. L. 1924. It. 3.

g) Pologne: Loi du 16 mars 1925 sur le Contrat de Travail pour les Travailleurs Intellectuels (Employés).

Hors d'Europe: Chili: Décret du 11 nov. 1925 (approuvant le texte de loi sur les Employés). S.L., 1925. Chili, 1.

V. — **Publications sur l'Ensemble du Problème.**

Lederer Emil. — Theoretische und Statistische Grundlagen zur Beurteilung der modernen Angestelltenfrage - Habilitationsschrift, Tübingen, Loupp Jr, 1912, 47 p.

Handbuch der Staatswissenschaften. — 3e éd. 1910-11, 5e vol. mot. Handlungsgehilfe, 6e vol. mot. Privatbeamte, Gustav Fischer, Jena.

4e éd. 1923-1929, 5e vol. mot. Handlungsgehilfe, 6e vol. mot. Privatangestellte et les abondantes indications bibliographiques qui y sont jointes.

Stammhammer Josef. — Bibliographie der Social Politik (2 vol.) Jena 1896 et 1912. Mots: Handlungsgehilfen, Privatbeamten, Privatversicherung. Documentation très complète pour la période d'avant-guerre: Gustav Fischer.

VI. — Périodiques.

C'est là, surtout dans les Revues publiées par les Groupements d'Employés, que se trouve une mine inépuisable de documents (Enquêtes, doléances, etc...).

Soziale Praxis, Gustav Fischer, Jena.

Revue Syndicale Internationale, Organe Corporatif de la « Fédération Internationale des Organisations Syndicales Indépendantes d'Employés » (F. I. O. S. I. E.), Strasbourg, 3, rue Saint-Etienne.

Bulletin de la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens d'Employés, Strasbourg, 7, rue Saint-Fridolin; voir ceux consacrés au 4e Congrès International, à Munich, sept. 1929, avec un certain nombre de monographies.

L'Employé d'Alsace et de Lorraine, organe de l'Association des Employés d'Alsace et de Lorraine (neutre).

Revue de la Fédération Régionale des Employés d'Alsace et de Lorraine (socialiste).

Mentionnons, pour terminer, que les grandes Associations allemandes possèdent un certain nombre de Revues très utiles à consulter. Elles publient, de plus, sur toutes les questions relatives aux Employés, des monographies fort complètes, discutables parfois par les thèses qu'elles développent, mais toujours intéressantes pour les éléments de fait qu'elles révèlent.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.

Objet et Utilité du Travail. Plan. 7

PREMIERE PARTIE

EVOLUTION DU PROBLEME DE LA PROTECTION LEGALE DES EMPLOYES PRIVES JUSQUE DANS LA PERIODE D'APRES-GUERRE — LA POSITION THEORIQUE DU PROBLEME

TITRE I. — **Evolution du Problème de la Protection Légale des Employés Privés jusque dans la Période d'Après-Guerre.**

CHAPITRE PREMIER. — Période d'Avant-Guerre 17

Section I. — Les Transformations économiques et sociales 18

§ 1er. Leur Histoire. 18

§ 2. — Les Abus commis à l'égard des Employés 25

Section II. — La Lutte contre les Abus 31

§ 1er. - Action des Consommateurs 32

§ 2. - - Action Patronale 34

§ 3. — Action des Associations d'Employés 36

Section III. — Réalisation des Réformes 41

§ 1er. — En Grande-Bretagne 41

§ 2. — En Allemagne. 42

§ 3. — En France 47

Section IV. — La Génèse du Mouvement des Employés Privés 52

§ 1er. — La Notion économique des Employés privés 53

§ 2. — De l'Organisation et des Revendications des Employés Privés 54

CHAPITRE DEUXIÈME. — Période d'Après-Guerre 61
Introduction: Les Phénomènes nouveaux 61
Section I. — Caractère du Mouvement des Employés dans l'Après-Guerre 66
Section II. — Les Associations d'Employés en Allemagne et en France 69
§ 1er. — En Allemagne 69
§ 2. — En France 76
Section III. — Les Groupements Internationaux d'Employés 86
§ 1er. — Leur Création 86
§ 2. — Leur Légitimité 91
§ 3. — Leur Activité. Les Résultats obtenus 95

TITRE II. — **La Position Théorique du Problème.**

CHAPITRE PREMIER. — Définition de la Notion d'Employé Privé 105
Section I. — De la Nécessité d'une Définition 105
Section II. — De la Notion d'Employé Privé 113
§ 1er. — En Autriche, Allemagne et autres Pays . . 114
§ 2. — En France 126
§ 3. — Essai de Définition de l'Employé Privé . . . 130

CHAPITRE DEUXIÈME. — Légitimité et Fondement de la Protection Légale des Employés Privés . . . 135
Section I. — La Protection Légale des Employés Privés est-elle justifiée? 136
§ 1er. — Le Caractère de la Législation Industrielle et son Développement au cours du XIXe siècle et au début du XXe 139
§ 2. — Du Principe Social à la Base de l'Intervention du Législateur. — Doit-il intervenir pour protéger les Employés Privés? 148
Section II. — Doit-on demander une Législation spéciale au profit des Employés Privés ou faut-il étendre à eux la Législation protectrice Ouvrière? 164

§ 1er. — Attitude des Grandes Associations d'Employés Privés à l'égard du Problème 170
§ 2. — Examen doctrinal de la Question 174

DEUXIEME PARTIE

LES DIFFERENTS PROBLEMES SOULEVES PAR LA PROTECTION LEGALE DES EMPLOYES PRIVES

TITRE I. — **Les Problèmes de Protection Légale Générale.**

CHAPITRE PREMIER. — De la Durée du Travail des Employés 183
Section I. — La Lutte pour la Journée de Huit Heures 190
§ 1er. — Les Réformes accomplies jusqu'à notre époque 190
§ 2. — Les Réformes restant à accomplir 206
Section II. — L'Ouverture et la Fermeture des Magasins 220
§ 1er. — Principes de la Législation 220
§ 2. — Le Système allemand maintenu en Alsace et Lorraine 227
§ 3. — Le Problème en Législation Générale 232
Section III. — Le Repos Hebdomadaire 236
§ 1er. — La Question de Principe. — La Loi du 13 Juillet 1906. — Sa Critique. 236
§ 2. — La Fermeture des Magasins le jour de repos dominical 242
§ 3. — Le Repos Dominical en Alsace et Lorraine 248

CHAPITRE DEUXIÈME. — Hygiène et Sécurité des Employés 255
Section I. — Les Abus dont étaient Victimes les Employés. 255
Section II. — Evolution de la Législation 276
Section III. — Etude Critique des Textes Législatifs de Protection Légale des Employés 283
§ 1er. — La « Question des Sièges » 283
§ 2. — L'Hygiène et la Sécurité des Employés . . 286
§ 3. — La Question des Etalages 291

TITRE II. — **La Législation Spéciale au Profit des Employés Privés.**

CHAPITRE PREMIER. — Questions Préliminaires 297
Section I. — De la Nature Juridique de la Situation des Employés 297
§ 1er. — Les Différences avec la Situation des Fonctionnaires Publics 298
§ 2. — Les Similitudes avec la Situation des Fonctionnaires Publics 301
Section II. — Du Statut Légal des Employés Privés . . 304
§ 1er. — Son Développement dans l'Après-Guerre . 304
§ 2. — Le Statut Légal des Employés Privés en France 310

CHAPITRE DEUXIÈME. — Le Congé Annuel Payé 319
Section I. — Généralités et Historique 319
§ 1er. — Généralités 319
§ 2. — Historique 322
Section II. — Les Vacances Payées des Employés à l'Etranger dans la Période d'Après-Guerre . . 326
Section III. — Le Congé Payé des Employés en France 343
§ 1er.e — Les Vacances Payées dans la Jurisprudence Française 344
§ 2. — Le Projet Français sur les Congés Annuels Payés 350

CHAPITRE TROISIÈME. — Le Payement du Salaire à l'Employé Malade 357
Section I. — Principes et Aperçu de Législation Comparée 357
§ 1er. — Principes 357
§ 2. — Aperçu de Législation Comparée 360
Section II. — Le Payement du Salaire des Employés Malades en France 366
§ 1er. — Etude de la Législation maintenue en Alsace et Lorraine 367

§ 2. — Essai d'Extension du Système local à l'ensemble du Territoire 374

Chapitre quatrième. — Le Délai-Congé et l'Indemnité de Fin de Contrat. 379
Section I. — Généralités 379
Section II. — Principes de la Législation Ouvrière Française relatifs à la Résiliation du Contrat de Travail 383
Section III. — Les Délai-Congés 387
Section IV. — L'Indemnité de Fin de Contrat 399

Chapitre cinquième. — La Clause de Non-Concurrence 409
Section I. — Historique et Développement de la Clause de Non-Concurrence 409
§ 1er. — Historique de la Clause 409
§ 2. — Diffusion de la Clause 413
Section II. — Théorie de la Clause de Non-Concurrence 417
§ 1er. — Critiques formulées contre la Clause. 417
§ 2. — La Validité Juridique de la Clause 422
Section III. — La Clause de Non-Concurrence à l'étranger 429
Section IV. — La Clause de Non-Concurrence en France 441
§ 1er. — La Clause de Non-Concurrence et l'Œuvre de la Jurisprudence 442
§ 2. — Les Projets de Réglementation de la Clause de Non-Concurrence 446

Chapitre sixième. — La Protection Légale de l'Employé Inventeur 453
Section I. — Introduction au Problème. — Les Abus. 453
§ 1er. — Introduction au Problème 453
§ 2 — Les Abus. 460
Section II. — Etude de Droit Comparé de la Protection Légale des Employés Inventeurs 466
§ 1er. — L'Œuvre de la Jurisprudence 467

§ 2. — L'Effort Législatif 474
§ 3. — Les Conventions Collectives 480
Section III. — Examen Théorique du Problème de la Protection Légale des Employés Inventeurs . 484
Section IV. — La Protection de l'Employé Inventeur en France 495
§ 1er. — La Construction Jurisprudentielle 495
§ 2. — La Réforme de la Loi sur les Brevets d'Invention du 5 Juillet 1844 et la Protection de l'Inventeur Salarié 500

Chapitre septième. — Les Chambres Professionnelles d'Employés 509
Section I. — Définition des Chambres d'Employés . . . 509
Section II. — Bases Théoriques des Chambres d'Employés 510
Section III. — La Représentation Professionnelle des Employés dans les différents Pays 516

Conclusion 525

Annexe N° I. 537
— N° II. 539
— N° III. 541

Bibliographie 545

Vu : Strasbourg, le 3 Mai 1930
Le Président de la Thèse,
BEAUCOURT.

Vu : Strasbourg, le 5 Mai 1930
Le Doyen de la Faculté,
J. DUQUESNE.

Vu et permis d'imprimer
Strasbourg, le 8 Mai 1930.
Le Recteur de l'Académie,
Président du Conseil de l'Université,
CH. PFISTER.

1676
Ezra